Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 424 de 2006

EMPRESA FANACIF

Trabajadores sindicalizados
ver exposición

EMPRESA FANACIF

Trabajadores no sindicalizados
ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 14 de febrero de 2006

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Juan José Bentancor y señora Representante Adriana Peña Hernández, Vicepresidenta.

MIEMBROS: Señores Representantes Manuel María Barreiro, Ivonne Passada y Jorge Pozzi.

DELEGADOS DE SECTOR: Señores Representantes Pablo Abdala y Pablo Iturralde Viñas.

ASISTEN: Señores Representantes Álvaro Delgado y Carlos Signorelli.

CONCURRE: Señor Secretario Redactor Martí Dalgalarrondo.

INVITADOS: Por los trabajadores sindicalizados, señores Julio Larrea, Fabián González, Daniel Larrosa, Richard Silveira, Wilson Eijo, José Souto, Carlos Mendoza, Juan Giribaldi, Jorge Scotto y Luis Vega, directivos de UNTMRA.

Por los trabajadores no sindicalizados, señores Pablo Dileo, Walter Zubiaguirre, Gustavo De León, Carlos Maine, Pablo Guaglianone y contadora Adriana Lees.

SEÑOR PRESIDENTE (Bentancor).- Habiendo número, está abierta la reunión.

A través de Secretaría hemos recibido la siguiente nota del señor Diputado Iturralde. Dice así: "Me dirijo a Ud. a efectos de solicitar convocar a la comisión que usted preside como a los trabajadores sindicalizados y no, y a representantes de la empresa Becam, a fin de poder a la brevedad conocer de primera mano, la situación que en ella se vive y poder hacer algo al respecto.- Agrego también en relación a la nota que enviara

ayer sobre la necesidad de recibir a los trabajadores de la empresa FANACIF, que por favor se cite también además de los trabajadores a representantes de esta empresa.- Sin otro particular, y agradeciendo la atención prestada, lo saluda muy atentamente; Diputado Pablo Iturralde".

Por lo tanto, damos entrada a este pedido.

A título de aclaración debemos decir que la reunión que vamos a tener en el día de hoy fue promovida por el reclamo de un contingente importante de trabajadores que no estaban ocupando la empresa.

Es norma de la Comisión no recibir casos individuales, pero en esta oportunidad la delegación era muy numerosa, así como el grupo de trabajadores a los que representaba, por lo que nos pareció importante -como se lo manifestamos- conocer primero los puntos de vista de la UNTMRA, que es el sindicato de referencia, de los propios sindicalistas y del comité sindical. Sin embargo, para ser francos, debo decir que nos pareció que el tema central era entre trabajadores o entre formas de dilucidar esta situación de la que estábamos al tanto -quizás estemos equivocados, pero estamos a tiempo de cambiar nuestro punto de vista-, ya que sabíamos lo que la empresa estaba planteando porque ya había hecho su comparecencia frente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dando su punto de vista.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que el tema de las ocupaciones está en el centro del debate nacional, entendimos conveniente trabajar sobre un ejemplo concreto y tratar de dar una mano para encontrar una salida a la problemática que viven.

De manera que queda planteada la inquietud del compañero Diputado Iturralde en el sentido de invitar a la empresa, lo que haremos a continuación. De acuerdo con lo que expresen los trabajadores, analizaremos cómo está la situación -si está próxima a resolverse o no- y, eventualmente, no tendríamos inconveniente en que la empresa asistiera. Aclaro que me refiero al caso de FANACIF, porque el de Becam deberíamos considerarlo en el futuro.

También quiero informar que recibí la inquietud del Diputado Pablo Abdala en el sentido de que sería bueno que conversáramos con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, por lo que podríamos invitarlo. En ese sentido expresé que conociendo al Ministro y recordando la oferta que nos hizo en cuanto a venir aquí permanentemente, no habría problema. En ese entendido, me comuniqué con el Ministro y me dijo que esta semana estaba un poco complicado, por lo que le serviría asistir a la Comisión el próximo martes -si estábamos de acuerdo- para intercambiar ideas sobre estos temas.

En consecuencia, diría al señor Diputado Pablo Abdala -en tono de broma- que no ha sido él quien convocó al Ministro sino que nosotros, como Comisión, estamos resolviendo invitarlo para compartir con él todos los puntos de vista y el esquema que tiene -y que se asumió ayer en el Consejo de Ministros- para avanzar en una regulación para la que se va a convocar a distintos ámbitos. Por ese motivo es bueno tener la oportunidad de conocer de primera mano lo que está pensando el Ministerio en este tema. Por lo tanto, si no hay inconvenientes, lo convocaríamos para el martes próximo.

SEÑORA ETCHEVERRY.- ¿Podríamos plantear que concurriera de mañana?

SEÑOR PRESIDENTE.- Personalmente, no tendría inconveniente, pero él es quien puede tener problemas de agenda.

SEÑOR SIGNORELLI.- Nosotros, en la Subcomisión de la Comisión Permanente, recibimos a la delegación de los trabajadores de FANACIF que no están ocupando y, ante la inquietud que genera este tema, también invitamos al Ministro a concurrir la semana que viene. Por lo tanto, para que el Ministro no concurra a dos ámbitos a explicar lo mismo, quizás se podría reunir la subcomisión de la Comisión Permanente -que integro- con esta, a fin de tratar ese asunto. Para ello debería hablar con el Senador Heber y con el Diputado Maseda, que son los otros miembros de la subcomisión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que no habría inconveniente.

SEÑOR SIGNORELLI.- Nosotros nos reunimos desde la hora 11 en adelante; pero el Ministro todavía no fijó la hora, pero nosotros no tenemos inconveniente.

Aclaro que a la Subcomisión ya han concurrido varios Ministros pero, por respeto a su tarea, le damos la opción de concurrir a la hora que puedan, por lo que no tenemos inconveniente en el horario. Si la Diputada Etcheverry solicita que sea en la mañana y el señor Ministro puede venir, no tenemos objeción.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Quería plantear que tanto la solicitud de comparecencia de los trabajadores de FANACIF como la posterior de los de Becam amerita que aclaremos los términos. Me parece que lo correcto es comenzar convocando a las dos partes -tal como lo habíamos hablado telefónicamente-, empezando por el sindicato; así lo pedimos por escrito previo a la conversación. Creo que ese es un buen camino, pero también es bueno que escuchemos a la empresa para saber qué plantea con relación a estos temas.

Por tanto, pediría que a la brevedad, tanto en el caso de FANACIF como en el de Becam, además de escuchar a los trabajadores sindicalizados y a los no sindicalizados, escuchemos la voz de las empresas que están teniendo este conflicto.

SEÑOR PRESIDENTE.- En principio, no tengo inconveniente y supongo que la empresa tampoco lo tendrá. Como estábamos tratando de buscar una salida, pensábamos que tal vez añadíamos un ingrediente más y debemos andar con sumo cuidado. Si tenemos suerte de que la situación pueda encaminarse, podríamos analizar esa posibilidad.

Entonces, el señor Ministro estaría concurriendo el día martes, más allá de que el Secretario me informa que puede haber alguna incompatibilidad de tipo formal o reglamentario, porque se trata de ámbitos distintos. Tal vez podríamos dar a esa reunión una suerte de informalidad y concretarla.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Propondría que convoquemos formalmente al señor Ministro a la Comisión de Legislación del Trabajo y que invitemos a los miembros de la Comisión Permanente a que participen.

SEÑOR PRESIDENTE.- Igualmente, aunque el señor Ministro asistiera a esa subcomisión, me comunicó que a este ámbito podría venir el próximo martes. Tal vez tenía previsto concurrir de mañana a una Comisión y de tarde a otra, pero estoy de acuerdo en hacer las dos reuniones de manera conjunta resolviendo el aspecto formal de la mejor forma posible.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Quiero abogar por la fórmula que acaba de proponer el Diputado Iturralde. No lo hago con el ánimo de ingresar en una suerte de infantilismo en términos de quién convoca a quién o quién es el padre de la idea, pero entiendo que sin caer en una contienda de competencias entre la Cámara y la Comisión Permanente, parece claro que hay algo que es permanente y otro organismo que es temporal. La Comisión Permanente, por definición, es quien representa al Poder Legislativo y cumple la función legislativa durante el receso parlamentario, que termina en quince días.

Como le consta al señor Presidente, nosotros propusimos la comparecencia del señor Ministro hace unos cuantos días -cuando apenas promediaba el receso- y pretendíamos iniciar una instancia con respecto a un tema que seguramente ameritará que profundicemos el diálogo bastante más allá del receso parlamentario. En todo caso, aquí empezará el análisis de un tema muy especial que necesitará varias reuniones de estas características. Entonces, lo formal no sustituye lo sustancial ni lo sustantivo, pero parece importante cuidar determinadas formas, y a mi juicio en ese sentido es lógico que la Comisión de Legislación del Trabajo -que es la especializada en el tema- sea la que formalmente haga la convocatoria, y que luego invite a quien deba, en particular a los compañeros legisladores que integran la Comisión Permanente, que por definición están llamados a terminar su mandato en ese ámbito el próximo 1º de marzo.

Por lo tanto, estoy totalmente de acuerdo con el camino que ha sugerido el señor Diputado Iturralde y me parece que es preferente con relación a cualquier cuestión de plazos que se quiera alegar en cuanto a quién convocó primero o después. Sin perjuicio de ello, creo que consta al señor Presidente que en esta Comisión la convocatoria al señor Ministro se planteó ya hace varios días; si mal no recuerdo fue el 1º de febrero.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Quiero plantear un tema formal.

Simplemente quiero decir que en la subcomisión de la Comisión Permanente los miembros de esta Comisión tendríamos la dificultad de no poder hacer uso de la palabra. Sin embargo, en esta Comisión podríamos invitar a los miembros de la subcomisión referida y sí podrían intervenir. Digo esto sin perjuicio de que nos reunamos donde sea, pero si se me da a elegir preferiría el escenario más amplio posible, porque creo que este es un debate que hay que generar cuanto antes. Me parece que hay un argumento formal que facilita las cosas.

SEÑOR SIGNORELLI.- Luego podemos ponernos en contacto para ver cómo resolvemos el tema.

SEÑOR PRESIDENTE.- De acuerdo.

(Ingresa a Sala una delegación de la Dirección de la UNTMRA acompañada por el Sindicato de Base de FANACIF)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el agrado de recibir a una delegación de la Dirección de la UNTMRA que viene acompañando al Sindicato de Base de FANACIF. Por el Sindicato de Base de FANACIF, han concurrido los señores Julio Larrea, Fabián González, Daniel Larrosa, Richard Silveira, Wilson Eijo y José Souto, y por la Dirección de la UNTMRA los señores Carlos Mendoza, Juan Giribalde, Luis Vega y Jorge Scotto.

Debo decir que hace unos cuantos días cada uno de los miembros de la Comisión y los distintos sectores partidarios, a través de sus Representantes, recibimos a un grupo de trabajadores de la empresa FANACIF. En esa oportunidad nos plantearon las dificultades que se habían creado dentro de la actividad laboral y fundamentalmente gremial -en el sentido de que se hubiera desatado una ocupación-, lo cual generaba aspectos discordantes para ese grupo de gente que se hizo presente en el Parlamento, y se nos solicitó audiencia en la Comisión.

Nosotros como Comisión generalmente no recibimos casos individuales ni pequeños contingentes, pero en este caso consideramos que era un contingente lo suficientemente amplio como para ser tenido en cuenta, sin perjuicio de lo cual les explicamos que estábamos dispuestos a escuchar sus puntos de vista pero que primero correspondía invitar -como lo hemos hecho en el día de hoy- a la Dirección de la UNTMRA en especial y a los integrantes del Sindicato de Base de FANACIF, para tener de primera mano sus puntos de vista sobre este asunto.

En situaciones complejas, que toman dominio público y que tienen trascendencia de todo tipo, esta Comisión trata de comunicarse con el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de buscar alguna salida para los diferendos que se den a nivel laboral. En este caso, no podíamos actuar de otra manera, por lo que nos hemos comunicado con el Ministerio, lo estamos haciendo con ustedes para escuchar sus puntos de vista, y les ofrecemos este instrumento político, que es la Comisión de Legislación del Trabajo, como eventual posibilidad de mediación, de búsqueda de alguna solución y de alguna propuesta como para poder superar el diferendo, más allá de que esto ya está instalado en otro nivel: el Ministerio y el propio Consejo de Ministros han resuelto avanzar en un estudio más abarcativo del tema vinculado a las ocupaciones.

Luego de realizar esta introducción, escucharemos sus puntos de vista para saber en qué está el conflicto; quizás podamos aportar alguna idea, solución o ayudar a empezar a trabajar en alguna dirección. Eventualmente, también recibiremos la visita de los trabajadores que están en una posición de disidencia con las medidas que se han tomado.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Muchas gracias por la presencia de todos ustedes.

Como estos días he opinado públicamente sobre el tema, quería plantearles cuál era la inquietud antes de que conversáramos sobre las dificultades.

En primer lugar, quería manifestarles que en la solicitud de convocatoria se especificó que queríamos que concurrieran los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados y en ese orden, precisamente, entendíamos que debían ser recibidos. Consideramos que los trabajadores sindicalizados tienen que ser mano en un tema como este, pero hay que escuchar a todas las partes. La huelga es un derecho gremial que corresponde al colectivo de los trabajadores, más allá de que el sindicato tiene la iniciativa para moverse en este esquema.

Si bien hemos tenido diferencias en cuanto a la manera en que se han procesado estos temas, nos parece que lo democrático y lo correcto es escuchar a todas las partes de la empresa, sindicalizados y no sindicalizados, para tratar de buscar mecanismos de solución para este tema.

Quiero decirles que ha habido algunas discrepancias con relación a planteos que se han hecho desde fuerzas del Poder Ejecutivo y que somos parte de un Partido en el que pedimos a todos nuestros militantes que se afilien al PIT-CNT, que participen en todos los gremios, que tengan una actividad permanente, que vayan a las asambleas y que tengan la decisión vinculada a lo que resuelven los gremios. Ello no quiere decir que entendamos que quienes no están sindicalizados no puedan tener derecho a hacer oír su voz -esa es la discrepancia que hemos manifestado-; por consiguiente, queremos discutir de todo este tema, no partiendo de la base de que la ocupación es un derecho ilegítimo en todos los casos. Muy por el contrario, sobre fines del año pasado y debido a dificultades que no viene al caso tratar ahora, la Comisión no tuvo tiempo de tratar un proyecto de ley que presenté en el cual, precisamente, se clarifica en qué casos se habilita la ocupación y donde se señala una serie de puntos en los cuales la ocupación es legítima, para dar validez a un tema que entendemos que hay que resolver de alguna manera.

Creemos que el Decreto que existía, que era positivo, no era suficiente porque no hablaba del derecho de fondo. En ese sentido, porque muchas veces las discusiones son muy maniqueas, muy caricaturizadas, en las cuales se plantean esquemas de blancos y negros muy nítidos, inicialmente queríamos hacerles saber cuál es nuestra posición, más allá de que podamos o no hacerlo.

SEÑOR VEGA.- Pertenezco a la Dirección de la UNTMRA. Nosotros vamos a hablar del tema en general y los compañeros del Comité de Base de FANACIF lo harán en particular. Luego, si los señores Diputados lo desean, podremos intercambiar alguna idea.

Recordamos la oportunidad en que frente a la Intendencia Wilson Ferreira Aldunate llamaba a sus militantes a que participaran en los sindicatos, dentro de su orgánica; él recordaba que en alguna época anterior los militantes del Partido Nacional terminaban conformando casi un sindicato amarillo cuando intentaban operar en la interna de los partidos. Eso lo dijo textualmente Wilson Ferreira Aldunate frente a la Intendencia, luego de haber venido de Argentina, luego de haber sido liberado. Lo escuché yo. Me parece que está bien que los militantes de los diferentes partidos participen en la interna de los sindicatos.

"Sindicato", para nosotros, tiene una definición ortodoxa que dice que es la organización de masas y de clases -un sindicato pertenece a una clase; el sindicato es la organización de la clase-, independiente de partidos, religiones, credos, raza, sexo u opción sexual. En nuestro sindicato hay trabajadores afiliados blancos, colorados, frenteamplistas, budistas, ateos, lo que sea. Ahora bien: como se venía dando la discusión a nivel público, puedo decir que quienes resuelven la dirección y la elección de la dirección del Club Atlético Peñarol, es el Club Atlético Peñarol y no la barra de la Amsterdam; quienes definen en el club de bochas del barrio, son los afiliados. La condición de afiliado tiene que ver, para la resolución de cualquier organización que se precie de tal; porque cuando yo me afilio acepto los estatutos, toda una reglamentación que me va a regir, elijo su dirección, puedo ser electo y participo con las normas que se me imponen.

En cuanto a la defensa de los derechos de todo ser humano en la libertad de no asumir roles ni normas, quiero saber qué pasaría en el Uruguay sin Constitución, sin legislación, sin padrón electoral, sin nada de eso. O sea que cuando nosotros definimos que las medidas que toma una organización son las de quienes aceptan sus estatutos, se afilian, cotizan, contribuyen con su desarrollo y acatan sus resoluciones, es una condición "sine qua non" para definir en las cosas que define una organización sindical, un club de fútbol o el padrón electoral de este país. Si no me inscribo, si no cumplo con cierta normativa, no voto por el Presidente, no voto por los integrantes del Poder Legislativo, después cae sobre mí la normativa.

Para nosotros, la condición de afiliado al sindicato es importante para resolver en las cuestiones que tienen que ver con la organización de los trabajadores y la lucha por los puestos de trabajo, por los convenios, la discusión de los salarios, la categorización y las diferentes normativas; se hace en función de la organización de los trabajadores. Nosotros, cuando discutimos, lo hacemos con la cámara de patrones. Los patrones tienen su sindicato, se reúnen, y muchos de ellos, por ejemplo los de FANACIF, pagan por encima del laudo, pagan por el costado o tienen otra normativa, pero acatan lo que se resuelve en la cámara patronal.

Los trabajadores tienen las mismas normas. Nosotros decimos que respecto a las medidas que tomen los trabajadores, las deben tomar los trabajadores que se organizan en un entorno, en un sindicato, que es una organización. Hemos tenido reuniones con los trabajadores no sindicalizados porque consideramos que somos todos trabajadores y siempre intentamos discutir con todos ellos. Pasamos, sí, una raya -para nosotros hay una diferencia en la sociedad- entre quienes, por un lado, viven de su trabajo y, por otro, quienes son dueños de los medios de producción. Algunos viven de su trabajo, dependen de un salario -búsquese "salario"-; dependerá de cómo se ubique, en que lado de la raya queda. Algunos patrones, que evidentemente son dueños de los medios de producción, colaborarán o tendrán mayor acercamiento hacia la concepción de los trabajadores, pero hay una cuestión que define: si usted es dueño de un medio de producción y paga por trabajo asalariado, o si es un asalariado y vende su fuerza de trabajo. Nosotros discutimos con todos los que venden su fuerza de trabajo y a veces se nos trafican cosas.

Ayer se nos planteó una discusión pública con trabajadores no sindicalizados y nosotros dijimos que sí. Íbamos a ir a "La República" a conversar públicamente con trabajadores no sindicalizados acerca de cuál era el motivo del conflicto que viene llevando a cabo el Sindicato en FANACIF a través de su Comité de base. El mismo conflicto está planteado en Becam. Lo que aclaramos al periodista fue que íbamos a querer definir quién era cada uno. Soy trabajador metalúrgico, del sector del plástico, despedido hace catorce años de LAJA en el marco de una profunda represión sindical, integrante de la dirección del sindicato y Secretario de la Organización. Soy electromecánico, para mayor definición. Ahora bien, si el que se para enfrente o al costado de nosotros para hablar es el Jefe de Compras, el Jefe de Mantenimiento o el Jefe del sector Prensa del turno de la noche, ya no estamos hablando de lo mismo: se trata de personal de Dirección. Es medio jodido que personal de Dirección represente a los trabajadores.

Entonces, nosotros establecimos una instancia para dar una discusión con los compañeros no sindicalizados. Ellos vinieron al sindicato, estuvimos discutiendo y conversamos del mismo modo que lo estamos haciendo con ustedes. Una de las compañeras, llamada María, que es responsable de un sector del área administrativa, se emocionó en algún momento y nos dijo que entendía la justeza del planteo, aunque no compartía cómo fue tomada la medida. Una compañera perteneciente al servicio de limpieza, no sindicalizada, se retiró antes de terminar la discusión diciendo que entendía las razones pero que no ocupaba. La discusión con respecto a si pierdo o no jornales, si la medida es muy dura o si la fábrica se irá tiene que ver con las concepciones de cada ser humano, pero nadie discutía la justeza de hacer cumplir un convenio.

Para nosotros, los convenios son ley; no ley en el sentido de jurisprudencia sino ley de parte. Durante muchos años no hubo Consejos de Salarios y se respetaban los cincuenta jornales El otro día escuchamos la versión de que teníamos un convenio de cincuenta jornales que no se sabía de qué época venía y que casi a fines del año pasado firmamos un convenio por ciento veinte jornales. No es así. En el sector del plástico hay una cosa que se llama los cincuenta jornales; todos lo entendemos: la Cámara Patronal y nosotros. Muchas veces, antes de que se acordara esto, nuestro sindicato y su rama discutieron esto. Entraba un trabajador en la fábrica y nosotros queríamos que el compañero quedara; entendíamos que el puesto de trabajo existía y tenía que seguir trabajando; entonces, íbamos al frente si el patrón lo quería sacar. El patrón empezaba a decir que el trabajador no cumplía con la tarea, que no estaba capacitado para ello, que no tenía disposición al trabajo. Nosotros decíamos que sí, que el patrón lo quería sacar. Entonces, entrábamos en un tironeo. Existía la ley sobre los cien jornales, los noventa días, el despido, etcétera. Nosotros no discutimos el despido. Si no hay trabajo, vamos al seguro de paro, reducimos la jornada; no planteamos que nos paguen cuando paramos ni cuando no trabajamos. Ese es un principio para nosotros. Yo vendo mi fuerza de trabajo y cobro por ella; no permito que no me paguen por venderla pero tampoco cobro sin venderla.

El tema de convenio de los cincuenta jornales es el siguiente. Se llegó a un punto con los patrones en el que se hizo un acuerdo para no tener lío todos los días; dijimos: vayamos a un convenio. Usted tiene cincuenta jornales -que en el sector del plástico son casi dos meses, en el metalúrgico son quinientas horas, en el de electrónica son cuatrocientas ochenta horas; cada grupo definió un tiempo equis acordado con los patrones-,

durante los cuales prueba al trabajador en cuanto a si tiene aptitud para el trabajo, si se ubica con el colectivo, si produce en la fábrica, etcétera. Si usted me dice a mí, a la organización sindical que corresponda o a cualquier compañero delegado que un compañero con cuarenta o cuarenta y nueve jornales no ha pasado la prueba, que no tiene aptitud para el trabajo y, bueno, es lo que acordamos y lo respetamos. Pero si ese compañero pasa los cincuenta y un jornales, usted ya tuvo tiempo para probarlo; no me puede decir que después de tres años y medio usted está probando a alguien, que es el caso de un connotado compañero, cuyo nombre anda en danza por ahí.

El conflicto en FANACIF, en Becam y en muchos otros lados tiene que ver en primer lugar con el cumplimiento del convenio general que tenemos de cincuenta jornales o el tiempo que se especifica para cada rama. Estamos en conflicto por la defensa del convenio y si las cámaras patronales lo quieren romper, que lo digan y nosotros discutiremos, porque nunca tuvimos problemas en discutir nada; tendremos más o menos probabilidades de conseguir un resultado favorable, pero se discutirá en ese ámbito. Si las cámaras patronales rompen el convenio de los cincuenta jornales, el sector del plástico y la UNTMRA en general van a ir a hacerlo cumplir. Este es el problema que estamos planteando: cincuenta jornales en el sector del plástico.

El otro problema es la tercerización de servicios, porque para nosotros el conflicto en FANACIF tiene que ver fundamentalmente con eso. Existe el concepto de que la empresa tiene la potestad de traer trabajadores a través de una suministradora de mano de obra temporaria. Eso está legalizado. Hace un tiempo, cuando discutimos con representantes de WORK OFFICE y MANPOWER en presencia de la patronal de FANACIF, les planteamos que históricamente existían los pandilleros de la vuelta del Mercado Modelo, cuando había alguien con un teléfono en un boliche y de alguna fábrica lo llamaban para pedirle cuatro o cinco personas para cargar o descargar un camión o hacer alguna otra tarea eventual; siempre había diez o doce que estaban en la vuelta del Mercado o en la Ciudad Vieja, y mandaban la pandilla a descargar. Decíamos que lo que se hizo con las suministradoras de mano de obra temporaria era de alguna manera legalizar el sistema de pandilleros. Es un análisis objetivo. Se enojó un poco el representante de MANPOWER porque, lógico, esa no era la imagen del señor que teníamos enfrente, pero no lo dijimos para agredirlo sino para hacerle ver que era algo que ya existía.

Los sindicatos han discutido esto desde hace mucho tiempo y nosotros también. Nosotros tenemos un convenio de cincuenta jornales. ¿Por qué? El trabajador demuestra lo que hace y logra una efectividad. Luego, adquiere una de las categorías en la que trabaja dentro de una fábrica de producción y demuestra también durante cincuenta jornales si está apto para ello. Lo que discutimos con las cámaras es que, pasando los cincuenta jornales como maquinista que cambia moldes en varias máquinas, como operario 5 en el plástico, como operario que prepara materia prima o como operario que atiende varias máquinas simultáneamente, el trabajador es efectivo en la categoría. Antes cobraba la diferencia. Los cincuenta jornales es algo que se maneja comúnmente en el sector y si ustedes llaman a la cámara del plástico se lo explicarían así.

Cuando hablamos de la tercerización entendemos dos cosas. Hay empresas tercerizadas que suministran un colectivo de trabajadores para realizar una tarea concreta en otra. Pensemos en el ejemplo siguiente. La CIR, una metalúrgica grande, debe realizar una tarea en una planta y necesita una arenadora. Para ello contrata una arenadora y los trabajadores vienen a trabajar haciendo un trabajo para CIR en otro lado. Si la arenadora tiene que mandar a un par de oficiales y algunos peones pero no los tiene, toma nuevos y si pasan los cincuenta jornales o las quinientas horas, es evidente que los peones quedarían efectivos en la arenadora, porque van a trabajar para esta en CIR, en otra tarea. O sea: si mañana la arenadora no tiene trabajo será esta quien los mande al seguro de paro, y si los trae nuevamente, el peón, el medio oficial o el oficial serán tales en la arenadora. Ahora bien, MANPOWER me contrata como electromecánico y me manda a trabajar a la CIR, donde paso un año reparando una máquina. Evidentemente, logré mi categoría, soy oficial electromecánico, me pagan equis salario, etcétera. Se terminó el trabajo y yo me planteo: ya hace un año que estoy, pasó el período de efectividad y soy efectivo en CIR. No, no; me dicen: usted es efectivo en MANPOWER. Después MANPOWER me manda al Hospital de Clínicas a sacar material médico de desecho con una empresa de limpieza, ¿qué soy? Ya no soy más el oficial electromecánico que reparó maquinaria sino que soy del personal de limpieza. Si me mandan a trabajar al laboratorio Andrómaco a empujar un carrito, soy oficial electromecánico que pasa a empujar un carrito. A mí MANPOWER en una oportunidad me mandó a trabajar en una vidriería -inclusive fuera de planilla-, para rellenar casilleros de leche cuando esta venía en botellas de vidrio, y yo venía de ser electromecánico en otro lado y estaba en el seguro de paro. La categoría no se respeta en la tercerizadora.

Anda algún proyecto en banda en el que se establece que las tercerizadoras de servicios pueden suministrar personal y solo con pagar el laudo y respetar los escalafones que haya en el sector. Eso a nosotros no nos sirve; no puede ser, porque se violan todos los derechos de los trabajadores. Eso fue lo que pasó en FANACIF, y los compañeros lo desarrollarán después. Había un acuerdo provisorio por cuatro meses. Al cuarto mes se terminaba; la empresa, sin haber cumplido con parte de lo acordado, trae a sesenta trabajadores eventuales. Entonces, ¿qué pasó? Llegado el fin del acuerdo, cuando había que hacerlo cumplir porque ya no se estaba respetando y había que dilucidar el tema, teníamos sesenta trabajadores, buenos compañeros, que no se podían sindicalizar, porque tenían menos de cincuenta jornales. Si con dos o tres años la empresa los saca para afuera, imaginen qué puede pasar con alguien que no tiene cincuenta jornales. Tú tienes el derecho constitucional a parar; tú tienes el derecho constitucional a afiliarte a un sindicato; tú tienes todas las libertades sindicales. Pregunten a Silveira si las tiene. Pero la empresa llama a WORK OFFICE y le dice: "A este no lo quiero más", y se le terminaron todos los derechos. Andá a cumplirlos, pero en WORK OFFICE. Pero, ¿cómo hacés para cumplirlos en WORK OFFICE? Si WORK OFFICE te dice que no tiene dónde colocarte, vos no tenés cómo discutirle. Ahora bien, en FANACIF tenemos cómo discutir que hay puestos de trabajo vacantes, porque traen a otros.

En cuanto al tema de la efectividad y de la mano de obra temporaria, se puede ser trabajador a través de una suministradora de mano de obra temporaria por un período acotado y para una tarea muy puntual. Un trabajador que cambia moldes en una máquina, que atiende varias máquinas y tiene una calificación, no puede ser eventual durante tres años. Si viene una importación de cinco mil pastillas y se precisan treinta trabajadores para bajarlas, lo entiendo; trabajás tres días, una semana, diez días. Se puede permitir el trabajo de una suministradora de mano de obra temporaria, si yo doy un pico en dos o tres días. El sindicato metalúrgico tiene bien claro lo siguiente: entra un barco en el dique, se precisan ochenta trabajadores para repararlo, Tsakos no los tiene, hacemos un acuerdo de partes y hasta que no se termine el trabajo los trabajadores son de Tsakos, pero con todas las normativas. El trabajador sabe que hasta que ese barco no baje del dique, tiene que trabajar ahí arriba. No es que yo te traigo y te llevo, te traigo y te llevo, según sea el caso. Si no, miren qué fácil que sería, si se vota esa ley que va a venir al Parlamento. Las empresas metalúrgicas, que tienen un crecimiento explosivo -las empresas del plástico tienen decenas y decenas de trabajadores-, tendrían cientos de trabajadores eventuales. Nosotros salimos a discutir por un convenio y el trabajador eventual no puede parar, porque será muy solidario para con nosotros, pero a los quince minutos está en la vereda y viene otro. Entonces, si ustedes votan esa ley -no estamos hablando solo de FANACIF, sino de los cientos de FANACIF que hay acá-, dentro de cuatro meses, cuando salgamos a movilizarnos, a dar una discusión racional, lógica como en un país civilizado, van a contratar rompehuelgas a través de la legalización de la mano de obra temporaria. Entonces, vamos a proceder a luchas más cerriles.

La medida de ocupación en FANACIF no fue una medida agresiva; fue la medida más liviana que pudimos tomar. Si los trabajadores de FANACIF, que en planta de producción son 160, 90 efectivos y cerca de 60 o 70 eventuales, no toman la medida de ocupación, sepan que iba a ser mucho más duro, porque poníamos una carpa en la puerta y todos los días empezaban a pasar compañeros eventuales y nosotros a hacer un cordón enfrente a discutir con ellos para que se plieguen a la medida de lucha. ¿Ustedes se imaginan qué podría pasar? ¿Qué puede pasar si hay 90 trabajadores parados en la puerta discutiendo que se cumpla la efectividad y otros que les pasan por enfrente? Evidentemente, la situación iba a ser mucho más complicada. Cuando discutimos con los trabajadores no sindicalizados les aclaramos la situación; no tenemos ningún problema. Podrá haber algún escarceo, planteo o cartel, y algunos de nuestros compañeros estarán conscientes de todo lo que estamos discutiendo y otros no tanto. Lo mismo sucederá con algunos del otro lado, porque el otro día en el Ministerio los trabajadores de Becam no sindicalizados agarraron a patadas las puertas de Loustanau. Y algunos trabajadores de Becam no sindicalizados nos ofrecieron pegarnos dentro del Ministerio. Esto es de los dos lados. Dijo Saravia: "La muerte es un ratito, mi sobrino". Hay muertos en todas las batallas.

Entonces, vamos a discutir, porque nosotros no estamos en la peor, ya que mañana vamos a trabajar con esos trabajadores. Cuando fuimos a la ocupación lo hicimos defendiendo el derecho de huelga hasta de los no sindicalizados. ¿Por qué? Porque entre los 50 que no llegan al período de efectividad hay muchos sindicalizados clandestinos, al mejor estilo de la época de la dictadura. Si los trabajadores quieren hacer uso de todos los derechos votados en este Parlamento, terminan en la vereda. Pregúntenle a Manicer. Acá no hay nadie que haga entrar a los trabajadores de Manicer que democráticamente se afiliaron a un sindicato y los echaron; no hay nadie: ni el Ministro, ni la Comisión de Legislación de Trabajo, ni Mandrake. En Becam hay 50 trabajadores que son efectivos y 50 que no lo son. Los trabajadores que no lo son se tienen que traer los zapatos de seguridad porque si no, no los dejan entran. No les cumplen con ninguna normativa.

¿Por qué ocupamos la planta? Los trabajadores eventuales, aunque nos dicen que quieren estar con nosotros, no pueden; entonces, si ocupamos la planta los protegemos a ellos también y ellos en una forma pasiva también cumplen. Pero todo es mentira. Hagan una encuesta secreta a ver si ellos quieren; no se lo van a decir. ¿Por qué? Porque si el trabajador para, queda afuera.

Entonces, la ocupación la resolvimos democráticamente los trabajadores sindicalizados, los que aceptamos los estatutos y todo lo demás, y discutimos por el cumplimiento del convenio. La Cámara de Diputados estará definiendo que los sindicatos pierdan todo. Cuando hablamos de 50 jornales de efectividad parece que queremos poco menos que ser como los funcionarios públicos -se decía en sentido peyorativo-, aunque ellos tampoco son inamovibles, porque por alguna macana les hacen un sumario y van para afuera. Hemos visto reducida la plantilla de los trabajadores públicos y no se ha incrementado, por lo que no es tan así. El tema de los 50 jornales de efectividad ni siquiera implica que nos paguen el despido. Nosotros queremos que pasados los 50 jornales los trabajadores queden efectivos. Si no hay trabajo, hablamos de seguro de paro, de reducir la jornada laboral. ¡Vaya si ustedes tendrían que estar discutiendo la jornada de seis horas, sobre todo en fábricas como FANACIF, que trabaja con productos cancerígenos! ¡Vaya si ustedes tendrían que estar discutiendo el seguro de paro rotativo, la reducción de la jornada laboral y que haya más puestos de trabajo para padres de familias! Nosotros haríamos eso. Nosotros defendemos a nuestros compañeros en los puestos de trabajo y no permitimos que se nos eche, sobre todo después de haber trabajado tres años y medio, como es el caso de algunos de ellos.

SEÑOR GONZÁLEZ.- Soy delegado del Comité de Base de FANACIF y quiero reafirmar las palabras de Luis Vega, apoyarlas un cien por ciento porque este tema lo venimos discutiendo desde hace mucho tiempo, casi el mismo que venimos debatiendo el asunto de FANACIF con la patronal.

Centralizar lo que es un convenio sería estirar un poco más el tema. Como trabajadores queremos que se cumpla lo que se firmó en su momento con la Cámara del Plástico. No queremos otra cosa. Si cualquiera de ustedes vio los carteles allá abajo, podrá comprobar que no estamos peleando por salario sino por un compañero, por la seguridad, la higiene, las categorizaciones y, principalmente, por las efectivizaciones. No entendemos que una empresa como FANACIF -puede ser que haya varias como esta-, que factura lo que factura anualmente, que toma entre 50 y 60 trabajadores en el correr de cuatro meses y que trabaja tres turnos, haya despedido de esa manera a un trabajador tercerizado con más de tres años en la empresa, que luchó por organizar el sindicato y que estaba en la parte de propaganda, argumentando lo que argumentó. Con él se fueron dos más. Eran tres en total, pero a uno de ellos la agencia le consiguió un trabajo y el otro se lo consiguió por cuenta propia. Me gustaría que se pusieran en el lugar de los trabajadores un segundito y pensaran qué harían si después de cuatro meses de finalizado un convenio como el que hicimos, estuvieran a punto de perder el trabajo que se les brindó, porque es zafral. ¿Cómo se sentirían ustedes si después de esos cuatro meses existiera una rebaja salarial? Creo que a ninguno de ustedes les caería muy bien. A nosotros no nos cayó para nada bien. Hace cuatro meses centralizamos la situación para destrabar un conflicto y el sindicato tuvo la mejor buena voluntad, pero ahora lo vemos como que nos tomaron el pelo, como que pasaron la pelota cuatro meses para adelante.

No estamos dispuestos a bajar los brazos por el compañero porque sabemos y entendemos bien cuál fue el motivo del despido. El compañero trabajó en la parte de propaganda y organización del sindicato y como era un trabajador tercerizado, la empresa pensó que iba a ser más fácil reprimirlo. Creo que se dio cuenta de que no fue así.

A partir de ahora, todos los integrantes del Comité de Base de FANACIF también sabemos que las cosas no van a ser así, por la sencilla razón de que los patrones violan convenios firmados con los trabajadores. Si los patrones discuten, levantan la mano y resuelven, de una forma u otra deberían cumplir con lo que se resolvió. Los trabajadores de FANACIF tuvimos que bajarnos los lienzos -perdonen la expresión- cuando despidieron a tres personas porque no tenían los cincuenta jornales; casualmente, esas tres personas también estaban afiliadas al sindicato. En este caso la patronal sí supo usar el convenio para despedir gente, porque allí se establece que puede hacerlo si no se alcanzan los cincuenta jornales. Es decir que en esta oportunidad se usó bien, pero imagínense cómo nos sentimos nosotros. Cuando los trabajadores cumplen los cincuenta jornales deben ser pasados a la plantilla de FANACIF, cosa que no sucede. Hace cuatro meses que insistimos en el tema y la pelotita va para adelante y va para adelante.

Otra cosa que quiero dejar clara es que la ocupación no fue sola y específicamente por el compañero despedido; eso es el 70% o el 80% del total. En estos cuatro meses nos hemos sentado a dialogar con la empresa para tratar de solucionar cosas sencillas para los trabajadores, pero la empresa se niega, se olvida -en dos oportunidades nos dijo que se había olvidado de plantear el tema a quien debía- o tiene otro motivo para demorar tres semanas o un mes en resolver un problema. Llegó un momento en el que en las reuniones semanales los compañeros nos decían: "Ya sabemos lo que les dijeron: que la semana que viene les van a contestar". Y era así. Antes de hacer la reunión, los compañeros ya sabían lo que la patronal nos había dicho: que nos contestaban la próxima semana, que había que esperar a alguien, o una orden de Argentina o de otro lugar.

Son muchas las cosas que llevaron a la ocupación. Los señores Diputados Iturralde y Pablo Abdala dijeron en la prensa que no entendían el tema de las ocupaciones y que iban a hablar con el Ministro de Trabajo y Seguridad Social. Me gustaría que muchos -no solamente dos o tres- se pusieran un mameluco y una mascarilla y se ensuciaran los brazos para que se dieran cuenta de por qué hoy muchas empresas están siendo ocupadas por los trabajadores.

No sé si hoy tenemos las armas para defendernos, pero a partir de este momento, por lo menos en FANACIF, nos vamos a manejar de otra manera. Cabe aclarar que no estamos en contra de la productividad de la empresa. La empresa habla mucho de productividad, mucho de productividad, y les puedo volver a repetir "mucho de productividad", porque esa es la filosofía de la empresa. Vamos a agregar a la productividad, la parte social y de los trabajadores, porque creo que hace muchos años que están en falta con ellos. Y esto no sucede solo en FANACIF. Me gustaría que fueran a Becam para comprobar las condiciones en las que los compañeros están trabajando: cabina de pintura, mascarillas; no he visto una cosa igual. ¡Cómo los trabajadores no van a parar y a ocupar! Inclusive, una persona tuvo una infección respiratoria provocada por el trabajo.

Es difícil llegar a una ocupación, pero los empresarios crean un montón de situaciones que hacen que hoy en día el trabajador tome este tipo de medidas.

Lo único que queremos, simple y sencillamente, es que la empresa no pierda US$ 12:000.000 o US$ 13:000.000 por año debido a un trabajador. Queremos que la empresa produzca, porque si lo hace, gana el país y ganamos nosotros porque trabajamos, pero queremos que las cosas sean justas para el país, para los trabajadores y para los patrones.

SEÑORA PASSADA.- Quiero saludar a la delegación presente y al integrante de la dirección del sindicato de la UNTMRA.

Junto con el colega Pozzi mantuvimos contacto con los trabajadores, ya que estábamos preocupados por la ocupación. También fuimos visitados por los trabajadores que no están sindicalizados.

En este momento lo más importante -por lo menos en lo personal- es que acá no venimos a debatir el tema de la ocupación sino, fundamentalmente, a buscar una rápida salida al conflicto y hacer un seguimiento a fin de que se cumpla con lo que, por suerte, acordaron trabajadores y empresarios en el marco de los Consejos de Salarios, que durante mucho tiempo no estuvieron en práctica en este país. En este nuevo relacionamiento laboral, a veces tenemos que despejar algunos problemas arriba de la mesa, remangarnos la camisa y ponernos a trabajar para que se cumpla lo que se firma en los papeles.

Quiero hacer algunas preguntas muy concretas.

¿Cuántos trabajadores hay en planta?

SEÑOR SILVEIRA.- Ciento sesenta.

SEÑORA PASSADA.- ¿Cuántos trabajadores hay en las oficinas?

SEÑOR SILVEIRA.- Treinta y cinco.

SEÑORA PASSADA.- Es decir que la empresa tiene casi doscientos trabajadores.

Aquí se habló de los cincuenta jornales. Si bien existe una ley, nos consta que el Poder Ejecutivo y muchos representantes de nuestra bancada están en la búsqueda de un proyecto de ley respecto de las tercerizaciones, que es lo que lleva a este tipo de situaciones. Tengo entendido que los cincuenta jornales forman parte de un convenio realizado por ustedes; si existe un documento en este sentido, me gustaría que se adjuntara a la versión taquigráfica.

Más allá de eso, este tema se ata indirectamente con un acuerdo que, si no recuerdo mal, en el mes de octubre ustedes firmaron con la empresa, y que incluía la situación de este trabajador. Si no recuerdo mal -si ustedes trajeron el material en este sentido sería bueno adjuntarlo a la versión taquigráfica-, allí había tres puntos. Uno de ellos era que se respetara la categoría del trabajador en el lugar al que fuera trasladado durante esos cuatro meses.

Entonces, quisiera saber si se respetó el acuerdo y si se le respetó la categoría y se le pagó por ella a la empresa a la que fue trasladado.

Aparentemente, se buscarían las mejores condiciones -en acuerdo entre las partes- para dar seguimiento al problema; entiéndase: al acuerdo que estaba firmado. En buen romance, se crearía una mesa de diálogo, de trabajo, para ver cómo tratar esta situación.

Por último, quiero saber si la empresa tercerizada contrató más de una vez a este trabajador afectado, por la misma función y con diferente contrato. En ese sentido, quiero saber si fue despedido o venció el acuerdo que establecía los cuatro meses; esta pregunta me interesa fundamentalmente para encontrar algunas ideas que nos lleven a solucionar este conflicto. Al leer el acuerdo firmado en octubre, se desprende que los trabajadores buscaron una instancia de diálogo para plantear sus reivindicaciones -entiéndase: los eventuales, los trabajos por contrato- y el seguimiento de la situación de Silvera una vez pasados los cuatro meses. Creo que para los integrantes de la Comisión sería importante conocer esta información, porque llegamos al 31 de enero en frío, porque no hubo diálogo, ni mesa de negociación.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Propongo que nuestros visitantes registren todas nuestras preguntas, entre otras cosas, porque algunas de las que quiero formular son de carácter más general que las que formuló la señora Diputada Passada.

Para aprovechar el tiempo, bueno sería que todos planteáramos nuestras preguntas y que luego la delegación conteste.

SEÑOR PRESIDENTE.- La práctica ha demostrado que la metodología propuesta por el señor Diputado Pablo Abdala a veces hace perder el hilo de la reunión, porque las preguntas se van acumulando y después es difícil memorizarlas.

Tengo anotado a cuatro Diputados para hacer uso de la palabra, y yo también quiero hacer alguna consulta. Si cada uno hace cuatro o cinco preguntas, me da la impresión de que, más allá del grado de generalidad, será algo complicado contestarlas.

Por lo tanto, me inclinaría por un trámite más ágil -no olvidemos que hay otra delegación esperando-: que la delegación responda las preguntas por Diputado, y correremos el riesgo de repetir alguna pregunta que sea más abarcativa. Me parece que responder al final, sería muy entreverado, porque -como nos ha pasado- a cada rato la delegación estaría preguntando cuál era la pregunta tal.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Entonces, entiendo que no tendré más remedio que volver sobre determinados aspectos, entre otras cosas, porque la señora Diputada Passada menciona ciertos supuestos -tiene derecho, y además dice que se dedicó al tema- que yo no manejo.

Por lo tanto, no tendré más remedio que preguntar sobre cosas que para muchos podrán ser obvias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Señor Diputado: siéntase libre de preguntar lo que considere conveniente.

SEÑOR VEGA.- Los trabajadores están en FANACIF hace muchos años, y en su forma de trabajo esta es una empresa muy compartimentada. El trabajo en la empresa es rutinario, tedioso, maneja materiales cancerígenos y aplica un sistema de casilleros estancos en su forma de trabajo. Algunos trabajan parados contra una pared, frente a una máquina que es la que marca el ritmo, ya sea para poner una cinta en una curvadora o perforar patines. Es decir, no es un trabajo muy cambiante.

La patronal no permite que el trabajador, en su media hora de descanso, salga de la cerca y cruce un camino vecinal a cuatrocientos metros de la avenida General Eugenio Garzón para comprar cigarros, si no se quita su uniforme en el vestuario. Es decir, no estamos hablando de que el trabajador vaya a ir a 18 de Julio y Ejido, pero si quiere comprar cigarros o jugar a la Quiniela en su media hora de descanso, tiene que ir al vestuario, sacarse el uniforme, cruzar vestido de particular y volver al trabajo.

En ese marco -y con muchos aderezos más-, los trabajadores llegan, en medio de la discusión sobre la ley de libertades sindicales, Consejos de Salarios y demás, a organizarse sindicalmente. Se organizan y a los quince días quieren sentarse a discutir, primero, porque son autopartistas y la empresa los coloca en el sector del plástico, en el que se paga mucho menos. Estos trabajadores quieren empezar a discutir sobre las categorías; digo esto ahora, ya que cuando hablemos del convenio tendremos que mencionar las categorías. Los trabajadores en el sector del plástico tienen diferentes descripciones; en la parte de producción existen seis categorías, aparte del peón común y del peón calificado, operario 1, 2, 3, 4, 5 y 6. Está quien prepara la materia prima, cambia el molde en una máquina, y en varias, atiende su máquina, o dos máquinas, y el molinero. FANACIF describió las categorías para su planta -operario básico, etcétera-, que no tiene nada que ver con el laudo; como pagan por encima, la descripción es medio entreverada.

Cuando los trabajadores decidieron organizarse en setiembre, enseguida se repite la historia de que la empresa no quiere que se organicen y quiere tirarlos para afuera. Entonces, nos hablan trabajadores notoriamente vinculados a la organización sindical, que revistaban como eventuales; sepan que a esa altura había trabajadores que llevaban seis años como eventuales sin lograr la efectividad.

En octubre se alcanza un acuerdo -que es del que se habla- para destrabar la situación de una organización sindical muy nueva, a fin de decidir cómo se empieza a discutir. El acuerdo al que se arriba en octubre se negocia en un marco bastante agresivo en virtud de tres trabajadores de los que la empresa se quiere desvincular. Dejo esta fotocopia que servirá para el estudio de la Comisión. Los trabajadores aceptamos un acuerdo rebajando algunas reivindicaciones -por ejemplo, la efectividad- porque consideramos que no estábamos en condiciones de pelear porque estaba claro que nos matarían a todos, y lo primero eran nuestros puestos de trabajo. Por este acuerdo la empresa se comprometía a que conseguiría, a través de las suministradoras, un trabajo de igual calificación y salario a estos tres compañeros. Recuérdese que el trabajo sería de igual calificación, es decir, como en Uruguay hay una sola fábrica de cinta de frenos, no podría conseguirle un trabajo en una cinta de freno en la que el trabajador cambiara el molde y operara varias máquinas; tendría que ser un lugar donde hubiera un proceso productivo similar, pero con un nivel de categorización igual. A un compañero que hacía trabajos de herrería se le ubicó en otro lado a través de la "colocadora" y otro, que hacía trabajos de soldadura, logró trabajo por las suyas y se fue. Al compañero que está vinculado al convenio, en la efectivización que planteamos, se le pone a trabajar en una imprenta, donde nunca había trabajado, como peón común. Es más, FANACIF, a través de la tercerizadora, le paga $ 10 de diferencia por hora, ya que ganaba alrededor de $ 36 la hora en FANACIF y en la imprenta pasó a ganar $ 26. Esa diferencia durante los cuatro meses la tuvo que poner la empresa suministradora de FANACIF, pero no consiguieron un trabajo de igual calificación. Para nosotros el trabajo de igual calificación sería si voy a una industria o a otro lugar de trabajo y tengo un puesto en la producción acorde al escalafón que tenía yo cuando estaba en FANACIF, no de peón común en una imprenta. Es más: nos han ofrecido que el compañero se capacite para poder trabajar en la imprenta. Entonces, es evidente que el convenio no lo cumplieron, porque no consiguieron un trabajo de igual calificación. Si consiguen un trabajo en una rama en la que se tiene que capacitar, no cumplieron. Además, se trata de una imprenta pequeña que en el último período ha sacado trabajadores efectivos de ella porque su forma de trabajo es zafral. Por lo tanto, no vamos a dejar al compañero metido en la imprenta.

Si no se cumplía esa cláusula de igual trabajo con igual calificación y salario, entonces empezaban a jugar otros puntos, sobre los que las partes acordábamos. Eso llegaba hasta el 31 de enero. Si a esa fecha se había cumplido, chito, pero no ocurrió así. Al 31 de enero no estaba cumpliéndose eso. O sea que la diferencia salarial que se estaba pagando, evidentemente, se iba a dejar de pagar, porque no iba a estar toda la vida

pagándola. Se daba al compañero la calificación de peón común en una imprenta en la que sobran trabajadores y en la que habían sacado personal efectivo. Ahí lo tenían haciendo algunas cosas y armando agendítas. Al otro día, se fue. La seguridad en el puesto de trabajo que nosotros pedíamos en el convenio no se cumplió. El convenio de octubre decía claramente que llegado el 31 de enero, las partes acordaban: entraban nuevamente en FANACIF o en la tercerizadora, pero quedábamos los dos con las manos libres para entrar a discutir nuevamente lo mismo. Si la otra parte estuvo cuatro meses para ver en dónde los colocaban y no lo hizo, nosotros reclamamos la ampliación del contrato a cincuenta jornales. En el medio del camino, viene la empresa tercerizadora y quiere hacer firmar al compañero que está ubicado en la imprenta trabajando a través de este acuerdo que hicimos en octubre, un papel diciendo que deja de reclamar su derecho de estar en FANACIF, para que lo efectivicen en la imprenta. El compañero se niega a esa cosa y lo comunica al Comité de Base de FANACIF, que va a la empresa, va al Ministerio, este cita a la empresa y ahí está la segunda acta que les mostramos, donde la empresa y la tercerizadora dicen que están cumpliendo con el convenio y nosotros seguimos sosteniendo que reclamamos, al fin del convenio, el cumplimiento del acuerdo o el cumplimiento de la efectividad dentro de FANACIF, porque el compañero ya ha trabajado durante tres años a través de varios contratos.

Con respecto a la pregunta que hacía la señora Diputada, él no tiene contrato. La organización sindical hace acuerdo con las empresas de todo, pero acuerdo de parte en un terreno de igualdad, con el nivel de los ojos al ras, pero no hacemos acuerdo a nivel de sumisión. No vale para nosotros cuando viene la empresa suministradora y le dice al trabajador que firme el contrato y si no, que se vaya. Eso no es un contrato. Para nosotros eso no es un acuerdo con la organización sindical. Será un acuerdo que se hará valer en algún lado. No sé si tiene valor; ustedes lo sabrán mejor o deberían saberlo, yo no lo sé tanto. Si no se trata de un acuerdo en el que el sindicato obre como parte, el sindicato no se sujeta a lo que no firma. El patrón puede hacer lo que él entienda con un trabajador; los trabajadores organizados entienden que también pueden oponerse a algunas cosas. Si nosotros no participamos en los acuerdos, no tenemos por qué respetar las cosas en las que no participamos. En el contrato firmado no hay acuerdo con la organización, el convenio de octubre era producto de esa situación y por eso van a los cuatro meses.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- Quería hacer alguna consulta. El trabajador pertenece a la empresa tercerizadora y estuvo allí trabajando durante tres años y medio.

SEÑOR VEGA.- Para la empresa FANACIF.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- ¿En algún momento se ha planteado por parte de alguno de los convenios que pasados los cincuenta días se puede llegar a pasar a la plantilla de trabajadores de las empresas, porque el funcionario pertenece a la empresa tercerizadora? ¿Eso se ha ido tratando de lograr de alguna manera o eso no ha estado todavía en el tapete de las conversaciones? Porque sería muy interesante saber en qué irían esas tratativas, ya que el funcionario tiene un contrato con la empresa tercerizadora, pertenece a la empresa tercerizada y es responsabilidad de dicha empresa.

Quisiera saber si en algún momento, como sindicato, ustedes han intentado que se aclare cuándo terminan esos contratos o pasa el período. En ese otro convenio de octubre que nos presentaban, ¿se aclara el tema sobre este tipo de funcionarios que pasan de una tercerizadora a la empresa o no lo aclara en absoluto? En ese tema ustedes no han ido evolucionando con respecto a pasar de la tercerizadora a la empresa. O sea que el funcionario sigue siendo funcionario de la empresa tercerizada.

SEÑOR VEGA.- El tema es que a los empleados de la empresa suministradora de mano de obra temporaria nadie los manda a hacer cintas de freno a otro taller y esa empresa se las entrega a FANACIF. Si pasara eso, si trabajara haciendo cintas de freno en otra fábrica y hago cintas de freno para FANACIF, yo trabajo en una tercerizadora. Manpower, Work Office, Eventuales, Task, Meta, no son empresas que me contraten a mí. Me ponen a trabajar aquí y cuando se termina el trabajo me mandan para mi casa. No genera ningún derecho ni soy empleado de nadie. Yo no tengo cómo reclamar un despido a una empresa suministradora de mano de obra temporaria. A Work Office, Eventuales, Manpower no se le puede reclamar nada de eso. Tú podés reclamarle a una tercerizadora. Por ejemplo, a Rial haciendo la limpieza de ANCAP, a Dinámica trabajando para ANCAP, etcétera. Manpower manda a un trabajador a limpiar el Palacio Legislativo y mañana lo manda a limpiar al laboratorio Andrómaco y el trabajador no es de nadie, porque si le dicen que no venga más, no tiene

seguro de paro, despido, categoría ni uniforme, porque no le puede dar nada de eso. Estos trabajadores no son de la empresa tercerizadora.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- O sea que el funcionario no tiene contrato con la empresa FANACIF; no tiene ningún tipo de ligazón con la empresa y tendríamos que estar hablando de que aquí hay que hacer una pelea de base de parte de los trabajadores sobre un tema importantísimo ya que queda gente que no está cubierta absolutamente por nada. Yo creo que sería una lucha a tomar de aquí en más sobre este tema que tenemos entre manos.

SEÑOR VEGA.- Nosotros hemos evolucionado en algún terreno. Para nosotros, los cincuenta jornales son una evolución; es uno de los puntos más altos. Nosotros hemos querido acotar el tiempo. Pero ¿qué pasa? Los cincuenta jornales nos determinan cuándo un trabajador es efectivo en la empresa, venga de Eventuales, de Manpower, de la calle, por un conocido, por un amigo o por el Gallito Luis. En el convenio se establece que a los cincuenta jornales el trabajador es efectivo en la empresa, suministrado por quien sea. Si quiere, la empresa puede hacer un acuerdo con el sindicato, con el comité de base, con la organización de los trabajadores o con el colectivo -que es con el cual se deben cumplir las cosas- acerca de si quiere que un trabajador se quede, por ejemplo, por seis años y tres días. Si viene una empresa y nos dice que precisa cuarenta trabajadores porque va a remover todos los galpones, los va a levantar en otro lado y no quiere traer una empresa de construcción sino seis albañiles para trabajar durante ocho meses, el sindicato hace un acuerdo y no tiene problema. Sabe que los trabajadores van a trabajar durante ocho meses; salvo que se tomen algunas acciones que la Constitución y la democracia uruguaya desavalan, el trabajador va a estar ocho meses. Si mañana echan a diez compañeros y vamos a una discusión, él puede participar porque va a estar ocho meses, ni diez ni seis.

Cuando terminen los ocho meses entrará en un registro o bolsa de trabajo. Si recuerdan lo de MANICER, hablamos de la ley de libertades sindicales y de la bolsa de trabajo. Recuerden que decíamos que lo fundamental en nuestro país es el trabajo. Y el gran estigma y la gran carga que traemos todos los trabajadores de la industria privada es que no tenemos trabajo.

Entonces, esos trabajadores pasarían a una lista y cuando hubiese un puesto de trabajo, lo ocuparían. Nosotros no queremos que los patrones se queden con alguien para tomar mate.

Para nosotros, los cincuenta días son un escalón superior en el tema de la contratación; es algo que los regula, aunque hay variantes. Pero no queremos que queden en la tercerizadora porque ahí no generan nada.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- El hecho de realizar un contrato por parte del trabajador y la empresa de ocho meses o un año no tendría gran fundamento cuando tenemos marcado cincuenta días como lapso para que quede como funcionario.

Me parece bárbara la comparación que se hacía con la tribuna Amsterdam y la barra brava, pero en este caso no estaríamos incumpliendo con la Constitución, que defiende el derecho al trabajo de toda la gente. No importa si uno es admirador de un cuadro de fútbol; el hecho importante es que estamos hablando de trabajo. Debemos defender el trabajo para todos.

SEÑOR VEGA.- Cuando usted hace un contrato que está por debajo de los derechos del trabajador como convenio de parte, no viola solamente los derechos de ese trabajador -aunque así él lo aceptare-, sino que viola el acuerdo de todo un sector. Por ejemplo, usted me puede firmar un papel con la autorización para que la mate, pero yo no la puedo matar porque voy preso. El trabajador podrá firmar un contrato por ocho meses pero a quien le violan la normativa no es a ese trabajador, que podrá desconocerla; es a la organización sindical, con personería jurídica.

Para nosotros valen los derechos de las mayorías, no los del individuo, porque si no, pasaríamos a tener una sociedad muy atomizada, queriendo hacer valer los derechos de que mi perro Rottwailer corra libremente por la pradera pero no respetando el derecho de los niños que están jugando y los muerda a todos. Cuando yo tengo que poner un bozal a mi perro, estoy respetando el derecho de la mayoría. Las mayorías son las que hacen que en este país haya un Presidente y una Legislatura. Muchos no estarán de acuerdo. Si cumplimos el

derecho de las minorías, no hay derechos para nadie. El derecho de algunos individuos no puede valer sobre los derechos de la mayoría.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Lamento tener que ser reiterativo en las consultas que voy a formular, pero básicamente se resumen en los aspectos que se han venido comentando. En todo caso, apunto a que de la manera más concreta y específica se nos responda con relación a determinados hechos o aspectos que tienen que ver con la causalidad de este conflicto, es decir, con lo que está detrás de esta ocupación planteada al día de hoy.

Se han hecho afirmaciones y consideraciones generales en cuanto a la legalidad o legitimidad de las ocupaciones -aunque legalidad no es lo mismo que legitimidad- y valoraciones desde el punto de vista sociológico con relación a la organización sindical y a la función de los sindicatos. Dejo constancia de que comparto muchos aspectos y otros no. Como bien decía la señora Diputada Passada, esta no es la oportunidad para discutirlos y no debemos ingresar en un debate de esas características. El propósito debe ser que la Comisión, en la medida de lo posible, pueda aportar a la solución del conflicto planteado. Seguramente, discutiremos esos aspectos en profundidad el próximo martes con el señor Ministro, que es con quien debemos hacerlo en primer lugar, sin perjuicio de que con los ciudadanos en general y con los dirigentes sindicales en particular, en otra oportunidad podamos discutir estos temas.

Específicamente, quiero referirme a la situación en la empresa FANACIF. Reitero que no manejo determinados supuestos que me llevan a partir de una cierta ignorancia en todo esto.

Quisiera hacer tres consultas. La primera es la siguiente. ¿A qué violaciones concretas de parte de la empresa se refiere la situación de conflictividad que está planteada? Aquí se ha hablado de la violación del convenio, de la efectividad en la categoría, de los cincuenta jornales. También se ha vinculado la cuestión con la situación de este trabajador al que no se le ha solucionado su problema laboral, por lo menos desde el punto de vista de la calificación. Entonces, ¿el conflicto está referido pura y exclusivamente al caso de este ciudadano? ¿El convenio no se cumplió en los términos acordados? ¿O además de la situación de ese compañero tenemos también un incumplimiento del convenio con carácter general en relación al resto de la plantilla de personal? Si es así, me gustaría saber en qué renglón o cláusula del convenio se da el incumplimiento.

Con relación al trabajador quisiera saber cuál es su situación personal actual desde el punto de vista de su remuneración. Es decir, si ha mantenido el nivel de retribución salarial que tenía en la empresa. Me gustaría saber si sigue cobrando los beneficios que percibía en FANACIF. También desearía conocer si la empresa se hizo cargo -como se dijo por ahí- de la diferencia salarial que pudiera existir con relación a su situación anterior, y si sigue trabajando en la empresa sustitutiva.

La segunda y la tercera pregunta tienen que ver con dos aspectos bien concretos. Uno se vincula con aspectos que son cuantitativos pero no menos importantes. Aquí se hablaba del juego de las mayorías.

Es decir, quiero saber si la ocupación fue la medida inicial que se adoptó, si hubo un estado huelga previo a la ocupación y, en todo caso, por qué razón los trabajadores que están ocupando entendieron que era indispensable hacerlo a los efectos de sus reivindicaciones.

Reitero: esto es una pregunta; que no se entienda que en ella va implícita una opinión o un juicio de valor, porque eso sería adelantarnos a las circunstancias. Nosotros recién estamos conversando con ustedes y después hablaremos con la otra parte. Se ha planteado recibir a la empresa si se dieran las circunstancias, en una posterior oportunidad, y me parece bien. Pero también me interesa esa valoración que seguramente estuvo en la decisión de quienes hoy están ocupando, independientemente de la opinión que tengamos sobre el tema de las ocupaciones con carácter general ya que, como lo dijimos antes, no es ese aspecto el que está planteado en la tarde de hoy.

SEÑOR SILVEIRA.- Soy integrante del Comité de Base de la UNTMRA en FANACIF.

Quiero aclarar que lo primero que hicimos no fue ocupar. El Sindicato o el Comité de Base se funda el 31 de agosto de 2005. Desde ese momento mantuvimos una mesa de diálogo bipartita con la empresa, básicamente los miércoles. Tuvimos varias reuniones en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la empresa e

hicimos una asamblea permanente tres días en la empresa. Nos tomaron el pelo -es mi opinión, no la del Comité de Base y me hago cargo yo-, en el sentido de que íbamos a dialogar estos temas que hoy estamos discutiendo acá. No empezamos discutiendo otros. Como decía el compañero Fabián, tiraban la pelota para adelante, la pelota para adelante: nos olvidamos; no está Fulano; tenemos que esperar; vamos a acordar noventa minutos de reunión, y a los noventa y un minutos me levanto y me voy. Llega un momento que tanto va el cántaro al agua que, al final, se rompe.

Creo que somos gente grande; lo mismo le sucedería a cualquiera de ustedes si se empezaran a tratar temas y no se llegara a lo importante. Llega un momento en que la mayoría, por votación del Comité de Base, dice: "Negro, estamos cansados". Vamos al Ministerio y no nos pagan las horas. Eso no se dijo acá. No nos pagaban el presentismo que nosotros cobramos por no faltar. Salíamos cuatro o cinco horas y las perdíamos. Después de tres meses conseguimos que se nos pagara el presentismo. Las reuniones se hacían a las dos de la tarde y, por ejemplo, el compañero delegado del turno de la tarde, José Souto -aquí presente-, salía los noventa minutos estrictos que tenía que durar la reunión y perdía el presentismo y los noventa minutos. Logramos que esto se concediera. Esto va en respuesta a cuántos pasos dimos, si fue de apuro y si la ocupación fue lo primero que hicimos.

Logramos que se le pagara el presentismo al compañero. Nunca negociamos nada con la empresa; con el Comité de Base de la empresa nunca negociaron. Recuperamos el 2%, que nunca se nos tuvo que haber sacado, en el Consejo de Salarios pasado, que dice por ahí que en todas aquellas empresa que tengan peón común se podrá descontar más o menos el 2%. En nuestra fábrica no existe el peón común, que es aquel al que se le dice: traé; llevá; barré; subí; cargá; poné. Acá, el peón común maneja de entrada como mínimo una máquina. Entonces, consideramos que nunca se nos tuvo que haber sacado eso. Después de muchas conversaciones lo conseguimos y luego no conseguimos nada más.

Las "categorías" -entre comillas- que se nos dieron fueron puestas arbitrariamente por la empresa. Nunca se nos respetó el Comité de Base; nunca se respetó la organización en la empresa. Nos enterábamos de que había entrado personal porque lo veíamos trabajando en una máquina. Entonces, ¿cuánto más podemos esperar? ¿Qué más tenemos que hacer? Nos aburrimos de ir al Ministerio y que el Ministerio nos escuchara, nos aburrimos de sentarnos los miércoles con la empresa y pedir determinada información. Nos decían que iban a entrar seis y a los tres días veíamos a catorce. Les íbamos a preguntar y se miraban entre ellos. Entonces, llegó un momento en que dijimos: no podemos esperar más; no podemos seguir en esta situación.

SEÑOR GONZÁLEZ.- Con respecto a si el compañero Jorge Silveira cobra los beneficios y a cuál es hoy su salario, quiero decir que no tiene ningún tipo de beneficios. Inclusive, el salario es menor y se perdió lo que se había acordado en su momento, después de los cuatro meses; es decir, se produjo una rebaja salarial y no tuvimos más los beneficios que teníamos en FANACIF.

La ocupación fue un domingo a las ocho de la noche, y no lo hicimos porque nos juntamos y se nos ocurrió. No; los trabajadores tuvimos nuestra asamblea y lo decidimos unánimemente, por todos los motivos que explicó Richard y que mencionaba yo. El despido no era el único argumento sino cómo se venía manejando la empresa con el sindicato. Estábamos en una asamblea con los compañeros y antes de empezar, a los delegados chistosamente nos decían que ya sabían lo que nos habían contestado: "la semana que viene" o "que van a ver"; "que tienen que llamar a Argentina o a Estados Unidos"; "me olvidé" o "lo voy a presentar la semana que viene, a ver si se puede resolver".

Entonces, no es que estemos todos los días con las mismas cosas, el tema es que sentarnos a dialogar va de la mano de resolver la situación de los trabajadores. Por parte de la empresa está todo resuelto, pero por parte de ella.

Muchas cosas llevaron a la ocupación, inclusive el despido del compañero. Fue un domingo a las ocho de la noche. En un diario leí que fue un lunes y que el señor Mainé, que es jefe de mantenimiento, dijo que habíamos sacado prepotentemente a la gente. No había gente trabajando, solamente estaban los guardias de seguridad. No fue prepotentemente. Queríamos la menor conflictividad posible, y fue así. Los guardias de seguridad salieron; nosotros nos quedamos; vino la Policía. Fue normal; no hubo agresividad en ningún momento, cosa que es inversa a lo que hicieron estos otros muchachos, al arrancarnos carteles y demás. Todo lo que nosotros hicimos de propaganda en uno o dos días fue arrancado por estos muchachos que hoy quieren organizarse de otra manera.

SEÑOR SILVEIRA.- A los cinco minutos llegaron tres móviles y en la Seccional Nº 21 consta en el acta que la ocupación fue pacífica, porque no había nadie. Cuando se apersonó la empresa pedimos que cerraran todo porque no queríamos tener nada abierto. Lo único que pretendíamos era tener el comedor -no somos animales; queríamos comer en una mesa-, un vestuario para bañarnos y el baño. No queríamos comprometernos con nada más.

Los afiliados pertenecientes a la plantilla de efectivos de FANACIF S.A somos entre 47 y 50. El personal de Work Office y Manpower es de 26 o 27. Así se conformarían los 80 afiliados. El personal efectivo de FANACIF S.A no afiliado es entre 45 y 46. El personal de Work Office y Manpower es más o menos 42. De aquí hay muchos compañeros que no llegan a los cincuenta jornales y ellos esperarían llegar a los cincuenta para poder afiliarse y así poderlos respaldar. Administrativos, supervisores, jefes de mantenimiento, encargados, jefes de turno, gerentes, gerentes de relaciones humanas, son entre 31 y 35 más o menos. Después hay 4 personas que pertenecen al comedor que no tienen nada que ver con nosotros porque son de una empresa que nos suministra comida, y hoy están trabajando en otro lado. Ellos integran los 206. Después tenemos entre 12, 14 o 16 personas que vemos una vez por mes o por año: pintores, limpiavidrios -vienen una vez por mes-, jardinería y huerta -existe una persona pero no tenemos ni huerta ni jardín-, entrenador de perros, etcétera.

Si se mira desde este contexto hay unas 206 personas. Ahora, personal productivo no somos esa cantidad.

SEÑOR MENDOZA.- Integro la dirección de la UNTMRA.

Hay una cosa a la que se hizo mención y conviene aclararla. Se habló de los derechos de los trabajadores al trabajo por las medidas de fuerza que se tomaron.

Debemos aclarar que esta organización no solo defiende a los trabajadores organizados sino también a los no organizados, porque estas medidas apuntan a regularizar todas estas cuestiones. Esto en ningún momento se puso en discusión y creo que es bueno aclarar al señor Diputado que esta organización pretende hacer cumplir el convenio. Entonces, en ese sentido estamos trabajando.

Entendemos que todos tenemos derecho al trabajo, pero no somos organización para defender solamente a los afiliados; es para todos, sean afiliados o no.

SEÑOR VEGA.- En el sindicato tenemos registro de 95 trabajadores afiliados de FANACIF S.A. No es la cantidad que dice el compañero sino más. También tenemos registrados a los trabajadores eventuales de FANACIF S.A. que se han afiliado pero no se registran como tales. De los 200, desglosando al que cuida el perro, lo vacuna y todo lo demás, están los 16 que, con los 4 del comedor, hacen 20; más los 35 de Dirección, serían 55; de los 160 que están en la plantilla y trabajan en producción, que son los que están organizados, hay más de 95 trabajadores afiliados. Tenemos los registros en el sindicato. Los ficheros no se los entregamos a nadie, ni en la dictadura, pero puedo decir que tenemos el nombre de 95 compañeros.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- He escuchado con atención la exposición de los compañeros que han venido a visitar la Comisión. Naturalmente, no compartimos muchas de las posiciones pero sí respetamos y entendemos que esto es uno de los puntos álgidos que va a tener la discusión de las relaciones laborales en este momento. Somos proclives a abrir un diálogo importante en este sentido, así como lo hicimos en su momento, pidiéndole al señor Ministro que habilitara una cuatripartita para discutir todo el tema de las libertades sindicales, porque creemos que todo este tema amerita una discusión más a fondo.

El primer paso que dimos con relación a los temas de ocupación de los lugares de trabajo fue presentar un proyecto de ley. Le pedimos una reunión al PIT-CNT y se lo entregamos; también se lo entregamos a las Cámaras y al Ministerio porque queremos discutir estas cosas. Queremos discutirlas porque, más allá de los derechos que puedan tener los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, lo más importante en todo este esquema es dar certeza jurídica a los temas. Nos parece que los derechos de huelga y de ocupación irán más allá o más acá, pero deben estar perfectamente delimitados. En eso sabemos que tenemos una diferencia con

lo que ha sido la posición histórica del movimiento sindical. Pero así como respetamos la posición del movimiento sindical, reclamamos que se respete la nuestra.

Con relación a los derechos de fondo que plantean los trabajadores, sin abrir opinión sobre el fondo del asunto, aceptamos que puedan tener razón en muchas de las suyas. Aceptamos que pueda ser razonablemente cierto poder plantear estos temas y que deban resolverse prontamente. Sentimos, sí, que quizás lo que debiéramos hacer más es buscar los mecanismos de conciliación, arbitraje y mediación del Ministerio; los temas de seguridad e higiene en el trabajo que se están planteando por parte de los trabajadores nos parece que también podrían canalizarse a través de la Inspección, con los severos contralores que ha tenido históricamente, pero además con la sapiencia de quien está al frente de la Inspección del Trabajo, que no es una persona no idónea sino todo lo contrario; se trata de una persona que conoce a fondo toda la temática y que puede buscar las soluciones para estos temas y hacer las intimaciones necesarias.

Lo que planteamos es que, más allá de los derechos del sindicato a promover una huelga o una ocupación, discusión que eventualmente no creemos abierta y que para todos los casos puede darse, sí pensamos que hay por lo menos cuatro casos notorios en los cuales la ocupación es razonable que se realice. Estos son: cuando hay riesgo de un "lock out" patronal ofensivo sin supuesto fáctico que lo justifique; cuando hay una acefalía en la conducción de la empresa; cuando hay contratación de personal durante el ejercicio del derecho de huelga -¡ni que hablar!, este es el tema central- y otros casos que en forma más genérica puedan encajar; y cuando existe un grave riesgo de frustración de los derechos de los trabajadores. Aquí consideramos que la ocupación puede considerarse una extensión del derecho de huelga.

Creemos, sí, que en estos casos debe darse andamiento a la Justicia para que sea la que resuelva porque no puede ser un tema unilateral, ya que dicha ocupación colide con otros derechos. Más allá del derecho a la conducción de la empresa y del derecho de propiedad -bien podrán defenderse los empresarios y así lo hacen-, me preocupa más el derecho al trabajo que pueda tener un trabajador que no quiera ocupar o que no quiera hacer una huelga. También entiendo que está en todo su derecho a canalizar su derecho a trabajar, a no hacer una huelga, porque la libertad sindical es positiva y negativa, es libertad de sindicalizarse y de no sindicalizarse. La huelga es un derecho para hacer la huelga y para no hacer la huelga.

Entonces, en ese sentido entendemos que debe ser el tema más complejo, ya que hay una colisión de dos derechos, y pensamos que las medidas extremas de lucha de los trabajadores deben ser resueltas por todos los trabajadores, tal como lo dice la Constitución en su artículo 57. La Constitución dice que la huelga es un derecho gremial. Eso viene del año 1934, y lo dice en el sentido de que corresponde al colectivo de los trabajadores. En ese sentido, la doctrina es unánime. Nadie dice que la huelga corresponde solamente a los sindicalizados.

He estudiado este tema a fondo; estoy dispuesto a dialogar y a buscar los mecanismos de solución de controversias y de conflictos en estos temas para que tengamos un marco jurídico. Además, le hace mucho bien al movimiento sindical porque, en definitiva, la madurez que ha mostrado el movimiento sindical en el Uruguay siempre ha sido algo muy importante, lo que resaltamos. Pero en este caso entendemos que las decisiones las debe tomar el total de los trabajadores y no solamente la cúpula, -dicho esto en el sentido respetuoso de la palabra-, la conducción de un gremio o los trabajadores afiliados a un sindicato.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- La cláusula cuarta del convenio que nos acercaron, firmado el 5 de octubre de 2005, especifica la manera de solucionar el tema, luego de que se termina ese período en el cual se cubría a los tres funcionarios con el sobresueldo y el trabajo. Establece: "En caso que finalizado el período señalado en la cláusula primera, los trabajadores no hubieran sido recolocados, las partes acuerdan que los trabajadores podrán quedar en las siguientes tres situaciones: (a) las empresas suministradoras continuarán realizando sus máximos esfuerzos para conseguirles un puesto de trabajo de la misma calificación; (b) FANACIF S.A. reubicará a los trabajadores en las condiciones que las partes acuerden; (c) en forma conjunta se analizará la existencia de una alternativa más beneficiosa para las partes".

Este acuerdo está firmado por la UNTMRA, la AUIP, Manpower y Work Office. Quisiera saber si no se avanzó en esta cláusula después del 31 de enero, si no se sentaron a dialogar, si esto simplemente quedó en una buena intención. Este acuerdo está firmado por el sindicato y el Comité de Base. Ustedes firmaron como para dejar las manos libres, porque una de las opciones es bastante llamativa, ya que establece: "las empresas

suministradoras continuarán realizando sus máximos esfuerzos [...]". Creo que esto dio libertad a la empresa suministradora para dejar libre a la persona a la que estamos haciendo referencia, que fue la que no se reubicó. Me gustaría saber si ante el Ministerio se trató de reafirmar y exigir alguna de las otras dos partes. Creo que en esto se deslizó algún error que liberó a la empresa de todo, según lo que leo.

SEÑOR VEGA.- Cuando se determinó firmar este acuerdo, quisimos poner que quedaba en manos de los trabajadores resolver si quería trabajar en otra empresa o en FANACIF, y que los trabajadores iban a hacer que el trabajador quedara en FANACIF efectivo. Quisimos poner un montón de cosas, pero la empresa no estuvo de acuerdo. Entonces, llegamos a este acuerdo. La cláusula cuarta establece: "En caso que finalizado el período señalado en la cláusula primera, los trabajadores no hubieran sido recolocados, las partes acuerdan que los trabajadores podrán quedar en las siguientes tres situaciones". No es la primera y, si no funciona, la segunda y si no, la tercera; son las tres, una de las tres. Continúo: "(a) las empresas suministradoras continuarán realizando sus máximos esfuerzos para conseguirles un puesto de trabajo de la misma calificación". Las empresas suministradoras pueden seguir haciéndolo; tal vez lo coloquen como cafetero en el Palacio Legislativo y, bueno, que arranque. Sigue: "(b) FANACIF S.A. reubicará a los trabajadores en las condiciones que las partes acuerden". Eso quiere decir que ingresa en FANACIF por Work Office o efectivo en FANACIF. Continúo: "(c) en forma conjunta, se analizará la existencia de una alternativa más beneficiosa para las partes.- QUINTO: La dilucidación de las alternativas mencionadas en la cláusula anterior será objeto de la revisión a que se han comprometido las partes.- SEXTO.- Las partes ratifican los mecanismos de prevención de conflictos [...]". Esto lo cumplimos. Juntamos las dos cosas, lo que planteaba el señor Diputado Iturralde y lo que plantea usted: el mecanismo de discusión. Nosotros fuimos a discutir mucho antes, en diciembre, y hay un acta. En ese momento no forzamos la discusión y no empezamos a armar lío. La empresa suministradora quiso hacer firmar al trabajador un acta para que renunciara al planteo, a los derechos que los trabajadores llevaban adelante, a fin de que quedara efectivo en la imprenta y renunciara a entrar en FANACIF. ¿Por qué la empresa suministradora quiere que firme eso? Porque está planteado que va a pasar. El trabajador dice que no y, tal como figura en el acta del Ministerio, nosotros seguimos reivindicando eso. No hicimos nada. No paramos, no hicimos una ocupación, no pintamos un cartel; planteamos eso. Seguimos para adelante con el mecanismo de la discusión. Discutimos en el Consejo, quisimos discutir en la empresa, discutimos en la DINATRA, fuimos al Ministerio y cumplimos los pasos del convenio. Si en el Consejo no hay acuerdo, surge el acta de desacuerdo. En el Ministerio se labra un acta -que es de desacuerdo aunque no se quiso poner que lo era- en la que consta que la Cámara y la patronal están de un lado y nosotros del otro.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- ¿Qué dijo el Ministerio?

SEÑOR VEGA.- Que se venía cumpliendo con el convenio hasta ese momento.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- ¿Y el nombre del acta?

SEÑOR VEGA.- Se ve que usted está muy informado. No quisieron poner que se trataba de un acta de desacuerdo, pero lo es. Si una parte dice una cosa y otra dice otra, titúlelo como quiera usted.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Lo tiene que discutir con el Ministerio.

SEÑOR VEGA.- Yo no lo voy a discutir con el Ministerio; lo estoy discutiendo con usted, que es el que pregunta.

Nosotros cumplimos con el mecanismo de discusión.

(Diálogos)

Respecto a las medidas, el movimiento sindical siempre se ha autorregulado a lo largo de la historia. Me parece que es medio "jorobado" que el Estado o alguna representación patronal nos diga cómo tenemos que aplicar el derecho de huelga. ¿Tenemos o no el derecho de huelga? Sí. ¿Quién lo define? Los trabajadores sindicalizados. Evidentemente, quienes definen en cualquier área son los que están vinculados a ella y no

otros. Las huelgas no las deciden las direcciones sindicales sino la asamblea de los trabajadores. No son los dirigentes los que ocupan sino todos los trabajadores, y los que asumen alguna responsabilidad de dirección también. No es la conducción la que lo lleva adelante. No sé si queda claro el tema del convenio.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Quiero manifestar que no es un tema relativo a la voluntad de legislar ni un tema de los sindicatos ni de las cámaras empresariales; simplemente es un mandato constitucional el que dice que la huelga es un derecho gremial y que debe reglamentarse. La Constitución no se ha reglamentado, omitiéndose la responsabilidad de los legisladores, que están mandatados desde el año 1934 a dar cumplimiento a esto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Como en esta sesión se están haciendo afirmaciones, quiero decir que, desde nuestro punto de vista, la ocupación forma parte del derecho de huelga. Eso lo tenemos asumido como partido de Gobierno, lo tiene asumido gran parte de la Cátedra de Derecho Laboral y la OIT. Ayer me puse a repasar algunos asuntos y la OIT define el piquete y la ocupación como dos medidas legítimas del derecho de huelga. Para nosotros -otros compañeros tienen derecho a pensar diferente- eso está incorporado aun en la OIT. Lo que sí señala este organismo es que esa ocupación debe tener determinadas características, que sea pacífica -creo que lo ha sido; no he tenido referencias de que haya sido violenta- y que no afecte un servicio esencial; este es un recorte del derecho de huelga que tenemos que asumir. He trabajado treinta años en una refinería de combustible y sé que, más allá de que protestábamos, había una esencialidad del servicio que a veces hay que cumplir. Son pequeñas situaciones que no hacen al centro de la discusión.

Nos parece que el derecho de huelga está por encima de esto. Hay mucha gente que desde hace mucho tiempo quiere reglamentar el derecho de huelga y encuentra un camino fértil empezando por reglamentar la parte y luego el todo; el objetivo es reglamentar el derecho de huelga. Tenemos una diferencia con el colega en el sentido de que si bien la Constitución establece que se "reglamentará", creemos que es para su efectivo cumplimiento; es decir, que esto está establecido en términos positivos. Esta es una interpretación personal; yo respeto la de él y espero que él respete la mía.

No quiero terminar esta reunión -que ha sido muy provechosa- sin decirles que acá también estamos para tratar de buscar una solución.

Luego de escuchar las respuestas que se han dado, la pregunta que me animo a hacer es si todavía queda algún camino para transitar, por más finito que sea. Si así fuera, tendríamos que analizar la conveniencia de que este ámbito se comunicara con la empresa y con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para incidir, por ejemplo, en que se retome la mesa de negociación; no sé si está cortada. Uno de los pasos esenciales y en el que estaríamos todos de acuerdo, más allá de la opinión que tengamos sobre el fondo del asunto, sería realizar un planteo ante la empresa para que se retomen las negociaciones en el ámbito que corresponda. Creo que el ámbito por excelencia es el del Ministerio -también podríamos ofrecer este lugar-, porque allí está la gente idónea que ha seguido el proceso y que conoce a los sindicatos involucrados y a las patronales. No tendríamos inconveniente en que alguno de los miembros de esta Comisión diera una mano para solucionar este problema.

Entonces, en primer lugar, tendríamos que dirigirnos al Ministerio y a la empresa para que se retomara la mesa de diálogo.

En segundo término, habría que analizar si puede plantearse nuevamente el reintegro del compañero; infiero que eso es lo que ustedes quieren. Pero habría que plantearlo no en la máxima, es decir, que el compañero se reintegre a FANACIF -era una de las mejores opciones del repertorio, pero había otras que todavía no han caído- sino pidiendo que se retome el diálogo. Cabe aclarar que retomar el diálogo tiene un peligro. Retomarlo porque sí, si no hay soluciones, es para tener nuevos conflictos y arrastrar esta situación. En este caso, la parte empresarial debería retomar el diálogo en el Ministerio o donde corresponda y la parte sindical debería mantenerse dentro del esquema y -es un apunte preliminar en borrador- buscar el reintegro del compañero despedido en un lugar equivalente al que estaba trabajando.

Entonces, habría que estudiar la posibilidad de que el compañero sea reinstalado en FANACIF y, de lo contrario, se desempeñe en un lugar equivalente mientras se desarrolla la mesa de negociación.

Actualmente, el compañero está afuera, ustedes están ocupando y no hay negociación. Mi planteo es que se retome la negociación y que el compañero no quede afuera. La idea es que en esa negociación se dilucide el fin de un proceso, pero no con un compañero afuera -que, de alguna manera, significaría que ustedes entraran derrotados al diálogo- sino con un compañero adentro, trabajando en condiciones equivalentes.

No se trata de patear la pelota para adelante. En mis tiempos de dirigente sindical aprendí que muchas veces lo ideal es una cosa y lo posible es otra. Creo que lo posible hoy, en el marco que hay en el país, sería retomar las negociaciones y reintegrar al compañero en base a una de las posibilidades más favorables establecidas.

Para ser claros, quiero plantear la hipótesis "gane y gane". Si yo planteara la hipótesis "gane, pierda", la UNTMRA debería plantear que sí o sí tomaran al compañero; en este caso, el empresario se preguntaría qué rol juega. La hipótesis "gane y gane" significa que ustedes ganan una cuestión que no es menos importante y que el trabajador retoma por lo menos la seguridad de un ingreso, aunque no la estabilidad laboral. De esta forma se retoma la negociación con la finalidad última de que el compañero sea reintegrado cabalmente. En ese caso, actuará el Ministerio; supongo que ustedes habrán hecho las gestiones pertinentes. Tengo entendido que él era dirigente sindical y estaba formando un sindicato, lo que es de pleno derecho dado lo que acabamos de aprobar.

Creo que existen múltiples situaciones que se podrían discutir en el Ministerio a partir de esto. Sin embargo, no podemos dar un paso si no hay algunos acuerdos mínimos. ¿Es de interés o no retomar el diálogo? Pienso que sí; siempre ha estado en el ánimo de los trabajadores. La lucha se desarrolla en un debate. Si no hay debate y no hay mesa, no nos sirve de nada estar hasta el día del arquero ocupando o en la lucha.

Por otra parte, hay un compañero en problemas. Resolvamos su problema de la mejor forma posible, aunque esta no sea la reinstalación total, por ahora, a FANACIF. En la mesa de diálogo se va a tratar este tema y se va a buscar una solución. Paralelamente, corre lo otro, que ustedes sabrán manejar. Ya habrán informado al abogado de la UNTMRA o del PIT-CNT sobre cómo ha sido afectado este trabajador, de acuerdo con la ley que promulgó el Poder Ejecutivo al inicio de este año.

Esta es una de las pocas cosas que esta Comisión puede hacer. No podemos vender el tranvía de decir: "Esta Comisión convocó porque nosotros somos los 'cracks' de la bolita". Esta Comisión es, simplemente, una asesora de la Cámara; además, estamos en receso. Por lo tanto, solo podemos decir que hemos hablado con los trabajadores; también podemos hacer una declaración de prensa. Algunos podemos tomar el tema específico, y otros podemos tomarlo como un asunto paradigmático de lo son las ocupaciones; cada cual sabrá cómo sale de esto

Queriendo ser práctico y contribuir realmente a que todos ganen de alguna forma -fundamentalmente, los trabajadores-, pregunto si este camino podría ser posible. Si fuera así, la Comisión debería ponerse rápidamente en contacto con las partes -el Ministerio y la empresa- a fin de que se retome el diálogo y se garanticen al trabajador condiciones equivalentes en un trabajo en la rama -tal vez dentro de la UNTMRA- para que Manpower no disponga, por ejemplo, que va a trabajar de cocinero. Tal vez esto sea el provisorio de una real conversación que continúe en una mesa de negociación en el Ministerio.

Ustedes sabrán si esto es posible o no; yo veo el tema con sensibilidad, pero estoy a años luz de saber si esto para ustedes es potable o totalmente descartable.

SEÑOR VEGA.- Nosotros tenemos un planteamiento que conoce todo el mundo y ustedes habrán escuchado mil veces: hasta en el medio de la guerra se negocia, a no ser que se quiera hacer tierra arrasada, y eso no daría muy buenos resultados, para nosotros ni para nadie. Si hacemos tierra arrasada con FANACIF y tiene que transar quebrándose la muñeca, se recompondrá para matarnos. Nuestro sindicato no practica concilios de clase, pero discutimos siempre e intentamos cumplir lo que acordamos.

La salida del conflicto en FANACIF la determinarán y discutirán los trabajadores con su sindicato. Evidentemente, queremos volver a la mesa de negociaciones. Sin embargo, el último viernes la doctora Raffo tuvo una actitud poco profesional con nosotros al tratarnos a todos de desmemoriados, poco menos que de minusválidos intelectuales, por lo que nos retiramos de la discusión.

SEÑOR PRESIDENTE.- La doctora Raffo, ¿representa al Ministerio o a la patronal?

SEÑOR VEGA.- A la patronal.

Nos retiramos porque estaban desmereciendo al interlocutor. Yo con el señor Diputado Iturralde Viñas puedo tener muy poco que ver, pero lo respeto. Nosotros siempre estaremos dispuestos a negociar, pero el problema es que hay cuestiones que, a nuestro entender, son de principios. Por ejemplo, es evidente que en el conflicto de FANACIF la discusión podrá ser el "flaco" Silvera, pero nosotros observamos que es otra: la reglamentación del derecho de huelga en la extensión de la ocupación y las empresas suministradoras de mano de obra temporaria. No dudamos que esa es la discusión, y no FANACIF.

A nuestro entender hay algo de fondo. Para nosotros lo importante son las organizaciones, y no el individuo, ya sea Maradona, Pelé o Michael Jackson. El problema es que la violación de un convenio -como el de cincuenta jornales-, que involucra a toda una rama de actividad, un sindicato y el movimiento sindical en general, no se llama "flaco" Silvera. Pasarán por el puente del "flaco" Silvera, por el puente angosto de FANACIF, pero si se viola el convenio de los cincuenta jornales, si se institucionaliza la actividad de las desreguladoras, es decir, si se aplica la desregulación laboral a través del mecanismo de la contratación de mano de obra temporaria, el problema no es FANACIF, el plástico ni la UNTMRA, sino todo el movimiento sindical, con el PIT-CNT. Es así porque si el movimiento sindical avala la desregulación laboral luego de votadas una serie de leyes, a través de las suministradoras de mano de obra temporaria, efectivizándolas como para poder violar los convenios, eso nos perjudicará a todos, porque se trata de operarios que no rindieron ninguna prueba ni cumplen ninguna normativa, a no ser que se laude en un Consejo de Salarios con este tipo de empresas.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- ¿Y por qué no podría darse esa negociación?

SEÑOR VEGA.- Porque no sé cómo calificaría, por ejemplo, al oficial piloto aviador y al oficial limpiador en un mismo grupo.

Si se plantea esta situación, el lío será general, con el movimiento sindical.

Repito: las organizaciones son lo importante, pero pasan por un fino hilo que no se llama Silvera.

Nosotros queremos ir a una mesa de negociación, porque evidentemente discutiendo tendríamos que entendernos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, estaríamos de acuerdo con que la Comisión haga un esfuerzo para que se retome la negociación en el Ministerio, requiriendo que sea un ámbito hospitalario para buscar una salida.

En ese sentido, yo avanzaba un poco más. Entiendo que no se trata de un caso individual, sino una situación general, pero no dejo de darme cuenta que este caso ha sido el detonante o la gota que desbordó el vaso. Me parece que esta propuesta podría formar parte de un paquete en una mesa de discusión.

Si el sindicato plantea solo retomar el diálogo, nosotros no seremos más realistas que el rey; yo quería ir un poco más lejos, es decir, retomar el diálogo apuntando a la restitución del compañero.

Los otros temas son más generales, porque sinceramente -y me pondré como hombre de la bancada de Gobierno- el movimiento sindical ha tenido en este Gobierno un par de testimonios claros e indudables de compromiso con determinadas líneas de trabajo. La puesta en marcha de la negociación colectiva -que estuvo parada por más de trece años; no historiemos para evitar pelearnos-, fue muy importante, tanto a nivel público como privado, y también rural. La ley de libertades sindicales -más allá de algún matiz de diferencia- también constituyó un paso trascendente, ya que el movimiento sindical estuvo cincuenta años reivindicando esto. Creo que se trata de dos grandes leyes votadas en el Parlamento.

Además, tenemos a estudio por lo menos un par de proyectos sobre tercerización, uno enviado por el Ministerio -que podrá gustarnos o no; fue remitido para discutirse, y en eso estamos- y otro presentado por

nosotros mismos en la Legislatura pasada -que no teníamos la fuerza suficiente para impulsarla- sobre mano de obra tercerizada, las suministradoras de mano de obra, etcétera. Esto demuestra que existe sensibilidad para estudiar el tema, porque se sabe que es jorobado. ¡Ni qué hablar ahora del tema que irrumpió sobre reglamentación, si es regular en vez de reglamentar! Por otra parte, habrá que tener cuidado con la reglamentación de la ley de libertad sindical, de la que tenemos que hacer un seguimiento, porque muchas veces la reglamentación puede exacerbar el contenido de una ley o quedar en la nada.

Es bravo manejarse con todo a la vez. No debemos olvidar que hace menos de un año que se tomó el Gobierno, y se avanzó en dos grandes pilares. Es cierto que han quedado cosas por el camino, que hay gente que no cumple con ningún convenio, que no paga nada y que se sigue echando a la gente; hay patrones que siguen echando porque se quiere formar un sindicato, pero los legisladores entendemos que existe un recurso al que se puede apelar: el recurso de amparo es uno de los caminos, y el común es otro, siempre apuntando al reintegro del trabajador, situación que no es la misma de antes.

Como creo que esto forma parte de un proceso y que este Gobierno no es solo de los trabajadores, sino del pueblo en general, de los empresarios, de los agricultores, de los estudiantes, de todos, estamos ante un panorama complicado. De esto surge que podremos buscar -en este y en otros lugares- las salidas lo más adecuadas posible, y trabajar en estos planteamientos de forma realista, es decir, "acá tenemos un conflicto, que está muy vinculado con otras cosas". Pero si está muy vinculado con otras cosas -para ser muy francos-y significa un balde de kerosene sobre lo que queremos avanzar, es una historia. Si significa un balde de arena, puede significar otra. En lo personal y con todos los compañeros estamos tratando de mediar para solucionar un conflicto como hemos podido hacerlo en otras circunstancias y aportar algo, a veces con más y otras con menos suerte, para reanudar las negociaciones y que se consiga alguna cosa. Pero vamos a ir hasta donde ustedes quieran.

Es obvio que no podemos salir de acá con una propuesta al Ministerio y a la empresa que ustedes salgan a desmentir, con todo derecho. Nuestra pregunta concreta es hasta dónde podemos llegar nosotros en esto de la mediación, que es en lo que estamos hoy, aunque hemos tratado todos los temas, para apoyar una salida decorosa a esta situación; si debemos pedir solo la reinstalación del diálogo y nada más y ustedes se encargan de colocar los contenidos.

SEÑOR VEGA.- Nosotros nos vamos a reunir hoy y si hay alguna variante lo comunicaremos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si estamos todos de acuerdo, diría que se avance un poco, que se cree un ámbito en que el trabajador pase a tener por lo menos las mismas condiciones, aunque no sean idénticas, pero en un proceso mientras dure la negociación tendiente a devolver al trabajador todo su derecho, porque de acuerdo al sindicato es de determinada magnitud y según la empresa será de otra. Esa sería la propuesta concreta.

SEÑOR ABDALA.- Del desarrollo de la exposición del señor Presidente me surge una duda que en cierta medida me alarma. ¿Lo que dice el Presidente es que no hay negociación planteada en este momento, que si en algún momento la hubo se superó en los hechos? ¿El Ministerio no está interviniendo en este momento en esta situación? Porque me parece que en todo caso a esta altura las cosas se están planteando en términos de que la Comisión termine sustituyendo al Ministerio. Por supuesto que interpreto la buena voluntad del Presidente, porque además lo conozco y nadie puede desconocer la experiencia que tiene en estos temas, antes que ninguno de nosotros, salvo del señor Diputado Iturralde, que fue Director de Trabajo. Mi pregunta concreta es si frente a este hecho grave que esta conmocionando en cierta medida a la opinión pública, porque está en los medios de prensa todos los días, ¿no hay un ámbito tripartito de negociación? ¿La Dirección Nacional de Trabajo no está actuando en este momento?

SEÑOR PRESIDENTE.- La Dirección Nacional de Trabajo está actuando y el señor Ministro está absolutamente preocupado por el tema pero no hay una instancia real. Acá estamos tratando de que haya una instancia de diálogo. Con eso no estamos diciendo nada más y creo que ayuda.

SEÑOR ABDALA.- Me adhiero a ese espíritu, pero me preocupaba el otro aspecto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Eso lo dejamos bien salvado porque tampoco queremos incursionar en un terreno que corresponde al Ministerio, porque tal vez vayamos por una cortada que quizás embarre todo. Pero, en la medida en que acá tenemos por válido que la negociación está trancada en este momento y hubo episodios de malentendidos -para llamarlo de una manera suave- que produjeron la cesación de la negociación, queremos hacer un aporte para que esta se restituya y en la restitución ir un poco más lejos. Nosotros trabajamos en el arte de lo posible, pero queremos que ustedes nos respondan; van a tener asamblea y mañana nos llaman y nos dicen lo que han resuelto. Nosotros quedamos a la espera de lo que ustedes digan.

SEÑOR GONZÁLEZ.- Esa instancia que está pidiendo el señor Presidente fue la que tuvimos el viernes en el Ministerio a las siete y media de la tarde con Bonomi, con un Director y con la empresa. Concretamente, estuvimos hablando lo mismo que acá. Cuando llegamos al tema específico del reintegro del compañero, rotundamente se nos dijo que no, o sea que no tomamos como punto el viernes en la reunión, sino un tiempo prudencial en el cual venimos tocando ese y otros temas. Estuvimos y estamos abiertos al diálogo, pero hoy en día -me animo a decirlo con total franqueza- si a los trabajadores de FANACIF, como delegado yo les presento la propuesta de que Jorge Silvera esté trabajando en otro lugar, la respuesta va a ser negativa. Esas condiciones que deberían darse para que el compañero en un futuro estuviera dentro de la plantilla de FANACIF deben ser claras. Hay que tener claro el despido del compañero y otras cuestiones más. Pero estoy seguro de que hoy salimos de acá y planteamos al compañero lo referente al diálogo, a la apertura de la fábrica, a que vamos a trabajar, y la primer pregunta que nos van a hacer es: Jorge Silvera ¿adentro o afuera? No, no, va a estar momentáneamente afuera hasta que... Esta es la posición no de este caso, sino de las cuestiones que se han dado durante un período razonable y la negativa de la empresa en muchas cosas con respecto a los trabajadores.

SEÑOR POZZI.- Con respecto a lo que comentaba el señor Diputado Abdala, entre jueves y viernes hubo gestiones hasta última hora en el Ministerio con el Ministro presente. Eso se cortó porque hubo un problema con una de las representantes de la empresa que, en cierta forma, cuestionó la delegación de la UNTMRA. Básicamente, eso fue lo que pasó; hizo que se cortara la negociación y todos dijimos que íbamos a dejar pasar el fin de semana y que hoy veríamos cómo podíamos ayudar a recomponer todo esto. El Ministerio no solo tiene este problema, sino que tiene otros, como el de Becam y el de la curtiembre donde en estos instantes hay un lío grandísimo. La cosa está bastante complicada. Con los compañeros de la Comisión de Legislación el Trabajo hablábamos de que tenemos que intentar poner algo sobre la mesa, porque este es un problema importante en el que todos sabemos que estamos jugando posiciones de todo tipo.

En definitiva, para los trabajadores es un problema puntual porque están perdiendo de trabajar, de cobrar y cuando llegue el momento de pagar, no va a haber plata. Son cosas que se acumulan y que no tienen nada que ver con el lío que tenemos nosotros. Tenemos problemas con las ocupaciones y con las reglamentaciones.

Nuestra idea es tratar de poner hoy algo arriba de la mesa a los efectos de que se lleven una solución que sirva para destrabar el conflicto. Después el ámbito de negociación será el Ministerio. Yo fui a la fábrica y estuve con ustedes y por supuesto que las cosas pueden estar muy sensibilizadas; pero pienso que hay que mirar todo en un contexto más amplio

Creo que para todos es importante destrabar la situación ahora y seguir conversando después. Durante mucho tiempo fui dirigente sindical y siempre había otras instancias. Antes de que fijen una posición, les pedimos que piensen en la propuesta y que la discutan con los demás compañeros. Estamos a la orden para destrabar la situación.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Quiero hacer algunas precisiones.

Con relación a la ocupación y la oposición de la OIT no suscribo lo dicho por el señor Presidente de la Comisión; el tema se rige por los derechos nacionales y eso es muy discutible.

Por otra parte, los sindicalistas del UNTMRA -y en particular el señor Vega- plantearon el tema de las tercerizaciones y de las empresas suministradoras de mano de obra. Creo que cada empresa debe cumplir con

su función específica. No podemos confundir la mano de obra permanente con trabajos permanentes que no se pueden tercerizar. En lo personal, me manifiesto abierto a buscar una regulación, de manera que se responda a la verdadera naturaleza jurídica para las que fueron creadas esas empresas.

Me alegro que institucionalmente encaminemos el tema a través de la Comisión. Informalmente tuvimos noticias de participación de legisladores -eso está muy bien-, pero no fue una acción en conjunto de la Comisión. Es muy válida la presencia de un legislador de la bancada oficialista en la mediación, pero eso se planteó como una participación cuatripartita con presencia de la Comisión, y no fue así.

SEÑOR POZZI.- Todas las gestiones fueron a título personal.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Perfecto.

Por último, debo manifestar que estoy dispuesto a seguir participando en el tema, en esta ocupación y en todas las mediaciones que sea necesario.

SEÑOR MENDOZA.- Ya que hay buen ánimo de diálogo, como organización podemos redoblar la apuesta. Decimos a la patronal lo siguiente: "Si hay ánimo de diálogo, que se retome al compañero, conversamos de todas las cuestiones y levantamos el conflicto". De esa manera, podríamos hablar de las tercerizaciones y de todas las cuestiones.

SEÑOR PRESIDENTE.- Esta es una versión del problema y veremos qué piensa el colectivo. Ojalá haya suerte.

(Se retira de Sala la Dirección del UNTMRA, acompañados del Sindicato de Base de FANACIF)

(Ingresa a Sala una delegación de trabajadores de la fábrica FANACIF, no sindicalizados)

——La Comisión tiene el agrado de recibir a la señora Adriana Lees y a los señores Pablo Dileo, Walter Zubiaguirre, Gustavo de León, Carlos Maine y Pablo Guaglianone.

Estábamos hablando con los compañeros de Comisión acerca de que de una manera o de otra cada uno de nosotros tuvo contacto con ustedes, por lo cual podríamos ir al fondo de la cuestión rápidamente. Queremos pedir disculpas por la demora dado que no habíamos tenido ningún contacto con la otra parte. Hubo un diálogo muy extenso y muy enriquecedor de las cosas que están pasando. Les damos la palabra para que planteen sus puntos de vista sobre esta situación conflictiva y los caminos más propicios para una salida.

SEÑOR MAINÉ.- Hace 13 años que trabajo para FANACIF. He vivido todas las situaciones de la empresa. Le había planteado en su momento al señor Diputado Bentancor la historia de la empresa. Desde mi punto de vista, es muy simple de explicar. En mis 13 años de trabajo para FANACIF cada tercer día hábil de cada mes he cobrado mi sueldo. Los días 15 de cada mes he cobrado el adelanto. Siempre estuve confiado de que jamás iba a faltar eso. He visto crecer la empresa. Cuando empecé éramos algo más de 20. La empresa ha ido creciendo paulatinamente. Ha hecho negocios con diferentes países. Ha venido gente a invertir en la empresa. Hoy en día la empresa es un capital de los Estados Unidos, de una corporación. Nuestra empresa vela por nosotros en todos los aspectos.

Yo le comentaba al compañero que nosotros tenemos un restorán donde comemos por $ 5 y el "ticket" de comida sale $ 63. La empresa paga la diferencia. La empresa gasta US$ 5.000 mensuales en elementos de seguridad para nosotros: ropa, pago del lavadero para que la ropa esté limpia toda la semana, pago de las mascarillas y los respiradores diferentes en cada sector y área. Tenemos médico laborista; tenemos un servicio de enfermería al que todos los compañeros concurren; inclusive aunque se sienten mal en la casa van a trabajar para poder consultar al médico, porque es gratis, no tienen que pagar "tickets". Tenemos servicio odontológico para nosotros y para nuestra familia. Tenemos créditos internos donde la empresa nos presta dinero sin cobrarnos intereses a descontar mes a mes del sueldo. Ha sido una empresa siempre abierta al diálogo. Por algo, uno de los orgullos de la empresa es que todas las oficinas son con vidrios y sin cortinas, porque cualquiera de nosotros puede hablar con el Gerente General y decirle: "Mirá, tengo un problema".

Digo esto porque a mí me ha pasado un montón de veces. Nos podemos tutear, pero nos dirigimos a él siempre con respeto. Hay una comunicación como de familia y no de patrón a empleado.

Somos 130 que estamos equivocados y ellos son 74 que tienen la razón. No discuto ni quiero ponerme a discutir si la razón de ellos es válida o no lo es. Lo único que cuestionamos es que acá están enfrentados los derechos. Ellos tienen derecho a ocupar y nosotros tenemos derecho a trabajar. Ellos están con un derecho violando dos derechos, porque no solamente violan el derecho a nuestro trabajo sino que violan el derecho a la propiedad privada. Eso es lo que cuestionamos. Además, cuestionamos su actitud; lo que cuestionamos es cómo llegaron a estas instancias.

En algún momento he hablado con alguno de ellos -cuando podía hablar porque después me tildaron de represor- y les planteaba: "Yo lo que no entiendo es cómo van a cerrar todas las puertas de diálogo y van a ocupar. Porque después de la ocupación, ¿qué queda? ¿Salir con una ametralladora a matar al que no esté de acuerdo con nosotros? ¿O salir a golpear a alguien?" Como sucedió en el caso de un compañero que tuvo una diferencia con ellos de ideas y de criterios y fueron y le tiraron un cóctel molotov en la casa. O como ahora que están en la puerta insultando; inclusive, llegaron a salivar a un compañero cuando estaba llegando.

La intolerancia es una de las cosas que ensucia todo reclamo legal o sindical que nosotros podamos tener. Puedo estar en desacuerdo con todos ustedes pero sí tengo que tolerarlos y tratar de dialogar a fin de llegar a un acuerdo y limar diferencias y asperezas. Pero con el enfrentamiento tal como está planteado, ¡por favor! ¿En qué siglo estamos viviendo? Están viviendo con ideologías caducas y perimidas porque están tratando de aplicar ideologías que eran de principio del siglo pasado y que hoy por hoy no se pueden seguir utilizando como herramienta.

Yo trabajé como docente de la Universidad del Trabajo hasta el año 1998 hasta que dije: "Bueno, no miento más". Si trabajaba en una industria, no podía atender a mis alumnos como correspondía. En ese momento me definí y me dediqué a la industria para por lo menos hacer una cosa bien y no dos mal. Trabajé mucho tiempo para AFUTU. Fui uno de los refundadores, aunque siempre existió pero luego de la dictadura se volvió a armar.

Como principio de delegado sindical, lo que más se debe cuidar es el compañerismo, el respeto entre todos y la fuente de trabajo, y no ir desde el principio al enfrentamiento y decir: "Vos no estás de acuerdo conmigo o pensás diferente, entonces, no servís para nada; si estás de acuerdo y pensás igual que yo, servís para algo". Voy a reiterar una cosa para que quede bien clara. Yo no cuestiono el reclamo de los trabajadores sino su actitud y la forma en que están llevando adelante el conflicto.

SEÑORA LEES.- Ellos argumentan que esta medida es por un convenio incumplido. El primer convenio que estaban manejando se refería al reintegro de una persona. Nosotros tenemos un documento del Ministerio que dice que el convenio se cumplió y no podemos dudar de lo que dice. Sabemos que ahora ellos están argumentando otras cosas y están hablando de otros convenios. Hemos leído lo que dice el otro convenio a que se refieren, el del plástico, y no le damos la misma interpretación. Tal vez ese reclamo sea válido, pero acá se están jugando muchas cosas. Ya sabemos que se perdió un negocio muy importante con Estados Unidos. Hay dos negocios importantes que hacen la diferencia en esta empresa, en el sentido de que seamos cincuenta personas en planta o doscientas. Son dos negocios grandes con Estados Unidos y sabemos que uno de ellos, un negocio de cintas para Dallas, ya se perdió. Queda un negocio de pastillas que no sabemos hasta cuándo se mantendrá, porque en Estados Unidos ya manejan toda la situación.

Entonces, llega un punto en el que la situación es más grave. Hoy, la cantidad de puestos de trabajo no son los mismos. El día en que ellos ocuparon tendrían que haber entrado siete personas a trabajar en la planta e iban a entrar más. Ya no sabemos qué tipo de trabajo habrá cuando volvamos a trabajar -si es que volvemos- ni para cuántos. Las cosas ya han ido demasiado lejos. Nuestro miedo era que pasara esto y supimos que pasó. Ya sabemos que en México recibieron una cotización para hacer lo que hacíamos acá.

Me parece que la medida es extrema en relación con lo que están reclamando. Acá no estamos hablando de que se deben sueldos, de que están atrasados, de que no hemos cobrado. Inclusive, cobraron el sueldo el día anterior a la ocupación, con el aumento que corresponde al sector. Estamos un 30% por encima del laudo y todos cobramos el aumento que correspondía en ese momento al sector, un día antes de ocupar. Entonces, la

medida que están tomando es extrema. Hay mucho más para perder que lo que ellos están reclamando. No es la manera de proceder para hacer ese reclamo, porque vamos a perder todos: ellos y nosotros.

SEÑOR GUAGLIANONE.- Yo estoy en la empresa desde hace siete años. Cada tres meses siempre nos ajustaron el sueldo por el IPC, más allá de que el Estado lo estableciera o no. También tenemos tiques por producción, que ganamos todos los meses, y estamos un 30% por encima del laudo, de lo que tendrían que pagar según el convenio del plástico. Así que no sabemos por qué se quejan tanto. Lo único que queremos los que no estamos sindicalizados es trabajar y esta gente no quiere trabajar.

SEÑOR DE LEÓN.- Yo llevo treinta y seis años trabajando en la empresa y no puedo creer lo que estoy viendo. Tengo cincuenta y cinco años, dos hijos, uno de ellos minusválido y tengo que velar por él. En este momento lo que siento es impotencia, porque no estamos protegidos por el Gobierno.

Yo viví la experiencia de que en Argentina cerraron esta misma empresa cuando empezaron los problemas sindicales. Fue fácil: los echaron a todos y se mudaron para Uruguay, porque el Gobierno ofrecía ventajas en materia de seguridad y estabilidad mucho mejores que Argentina. Ahora va a pasar lo mismo. Para el americano cada minuto es dinero; no es como nosotros, que perdemos un minuto y no pasa nada. La empresa cerrada dos semanas nos pone al borde del cierre definitivo. Ellos no tienen drama; tienen mucho dinero, la cierran y se van a México, de donde están a dos días de camión, mientras que nosotros estamos a treinta días en barco. El negocio está en México, no en Uruguay.

Yo no puedo creer que no lleguemos a una solución más rápida. Lo que necesitamos nosotros es rapidez ante la gravedad de la situación. Mucho se escucha en la televisión que estamos esperando los inversores, que queremos que vengan, pero los tenemos acá y no los cuidamos. Entonces, estamos ante un doble discurso.

Lo único que queremos es trabajar y les pedimos a ustedes que aceleren los tiempos. La solución es para ayer, no para dentro de quince días. La ley se tocó y se tocó mal. No puedo creer lo que hicieron con esta ley y todos los compañeros están de acuerdo. Se dio un poder brutal a los sindicatos, porque no hay quien pueda con ellos. Entonces, que una persona que nunca trabajó -como alguna que conozco en los sindicatos- no me venga a decir qué es trabajar. Yo tengo miedo de que esto llegue a algo más grave, porque el ambiente que hay entre los compañeros es muy complicado. Yo no sé en qué va a terminar todo esto, porque está mal hecho. No puedo creer lo que pasa con determinado grupo de gente que sabemos muy bien -y se los diría a ellos si estuvieran aquí- que nunca trabajó y usa camisas "Polo" de $ 700, cuando estos de acá no tienen qué ponerse. Y los usan, no les dan un peso, pero ellos sí salen a pedir a los ómnibus y por lo que nos dijeron tienen comida para tres meses.

Se sabe muy bien que lo más sagrado para el americano es la propiedad privada. Ellos ya saben que la fábrica está ocupada y estamos a un tris de que la cierren. Repito que no hay drama con el dinero; le sobra para poner una fábrica igual o mejor que esta en otro lado. Por lo tanto, pedimos un poco más de celeridad en el asunto. No podemos esperar hasta la semana que viene o el mes que viene, o a si van a modificar o no la ley. El máximo jefe que tenemos es el Presidente de la República; no puedo creer que no pueda solucionar esto rápidamente. Él sabe de este problema, y el último paso que vamos a dar antes de tomar otra decisión es ir a la Embajada de Estados Unidos para que hablen directamente con Tabaré Vázquez y que solucione el problema, tal como hicieron los italianos con la empresa DIROX.

Mi miedo es quedarme sin trabajo. Yo amo esta empresa porque ha sido mi único lugar de trabajo. Yo entré con diecisiete años, ¡si sabré cómo empezamos y cómo es ahora! Es como dice Carlitos: nos tratan bien; tenemos lo que se pida, dentro de lo razonable. Cualquier problema que uno tenga ahí se lo van a solucionar. ¿Qué más podemos pedir a un patrón? No sé. Si tiene un problema familiar se lo solucionan; si tiene un problema económico también. Nos dan la ropa y la comida. Nos dan trabajo; nos pagan en fecha; nos aumentaron el sueldo cuando a nadie se lo aumentaron, y están desconformes. No entiendo. Vamos a trabajar todos o no sé...

Para terminar voy a decir lo siguiente. Yo lo viví y van a hacer lo mismo. Si esto no se soluciona rápido, la empresa se cierra. El negocio está en México. Les explico. Hace poco ellos cerraron una planta en Canadá porque los números no le daban. Muy bien, trasladaron esa producción repartiendo una parte en México y otra en Uruguay. Mucha gente quedó dolorida porque se cerró una planta. ¿Dónde está el negocio? ¿En Uruguay, que implica dos meses de viaje en barco cuando tenemos a México a dos días de camión?

Repìto: hay dinero de sobra en esta empresa. Esa fábrica la abren en otro lado y no andan con chiquitas. La cierran y se acabó. Nos pagan y a otra cosa. Queremos trabajar y que cuiden las inversiones. Tanto les pedimos que vengan a invertir y hoy ya los tenemos acá.

¿Saben que esa fábrica nunca fue inaugurada? Ningún político fue a cortar la cinta. Como cuando se hizo nadie nos ayudó, entonces decidieron nunca inaugurarla. Nosotros trabajamos con 380 voltios y nos cobraron US$ 100.000 un cable de la subestación, y el Gobierno no nos dio esto. Por lo tanto, se empezó a poner el dinero y no se inauguró. Hasta ahora se trabajaba en armonía, y daba gusto trabajar en la empresa. Uno puede llevar sus clientes y mostrar con orgullo lo que se hizo en este país. Mucha gente ni pensaba lo que había acá, porque es una fábrica modelo. Ahí no hay cortinas, usted habla con cualquiera, por más rango que tenga, no hay ningún inconveniente. Tenemos información acerca de cómo marchan las cosas en Estados Unidos. Nos tienen al tanto de todo. No sé. Les pido por favor que se pongan las pilas, como se dice vulgarmente, porque nos quedamos sin luz.

SEÑOR MAINE.- Para que tengan una idea de lo que es el negocio, cuando fusionaron la empresa de Argentina con la de Uruguay se invirtieron US$ 18:000.000. Hoy tenemos una planta de US$ 18:000.000 que factura anualmente US$ 9:000.000. Me gustaría saber si alguien del Gobierno se va a hacer responsable de cerrar una fábrica que factura US$ 9:000.000 con todo lo que corresponde. Yo soy jefe de mantenimiento y hago las previsiones de consumo. Esta empresa está pagando al Estado casi $ 1:000.000 mensuales de luz, entre $ 150.000 y $ 200.000 mensuales de agua y $ 100.000 de teléfono, más todos los servicios que implica llevar una empresa así adelante. Hay empresas tercerizadas que brindan servicios y proveen de insumos para hacer el mantenimiento. Por ejemplo, FANACIF gasta US$ 10.000 mensuales solamente en repuestos eléctricos, para mejoras e inversiones.

Tengo mucha experiencia en la industria textil. La industria textil se mató. En 1990 la industria textil empezó a desaparecer de Uruguay y me cambiaron las reglas de juego. Veníamos de un Gobierno proteccionista a una globalización. Y yo me adapté a las reglas de juego nuevas. Lo que nos trae la globalización es esto que decía el compañero De León: si Uruguay no me protege, yo en Uruguay no invierto. No es verso ni queremos asustarlos. A modo de ejemplo, cuando cerraron esa planta de Canadá traían 57 máquinas para aumentar nuestra plaza de máquinas y poder tener una mejor respuesta de producción. Cuando se inició el conflicto en setiembre las máquinas fueron desviadas y hoy están en México. Ahí ya nos dan la muestra de lo que van a hacer con nosotros si esto no se resuelve. Y las reglas de juego van a cambiar, porque FANACIF, a pesar de tener una historia de cincuenta años en Uruguay, va a cambiar su producción. Si le sacamos las ventas a Estados Unidos, la producción de FANACIF pasa a ser solamente el 5% de lo que estamos produciendo ahora para cumplir con la plaza, con Argentina y Brasil. Reitero que la plaza, Argentina y Brasil juntos representan solamente el 5% de nuestra producción. De los 210 funcionarios que somos va a quedar un 5% para poder cumplir con las necesidades; si no, nos van a pagar el sueldo para no ganar nada. O la planta cierra o tiene que despedir al 95% del personal para seguir trabajando. Es duro y cruel pero es así. Por eso yo insistía en lo siguiente: no estoy en desacuerdo con lo que ellos puedan reclamar, lo que nos molesta es su actitud, que violen nuestro derecho a trabajar. Yo quiero trabajar y no puede ser que me pongan una barrera y me digan: "Vos acá no podés trabajar". Si me tildan de amarillo, allá ellos, es su actitud y su forma de ser. Yo no estoy de acuerdo con la forma violenta de actuar ni se los salgo a gritar como ellos lo hicieron acá en la puerta.

SEÑORA LEES.- Quiero agregar que a pesar de que soy joven he trabajado en varios lugares y debo reconocer que esto me genera una impotencia tremenda, por el hecho de que no es justo lo que están haciendo....

SEÑOR DE LEÓN.- Todo se originó por el problema de un funcionario que trabajaba para un amigo mío en la imprenta. La manzana de la discordia es el señor Silveira. Resulta que lo hicieron renunciar de pesado para que se fuera a armar el lío a FANACIF. La diferencia de sueldo que tenía no era tanta como dicen. Como se lo dijimos al señor Ministro, él estaba trabajando en una imprenta, a la vuelta, en Cerrito y Juncal. El señor González trabajaba ahí. Son cosas que no van cerrando y todo es en perjuicio de lo que queremos trabajar. De entrada el conflicto arrancó mal y después se desvirtuó por declaraciones muy hábiles de la gente que los maneja a ellos. Él estaba trabajando y lo hicieron renunciar para que viniera a FANACIF y ocupara. En principio pidió una licencia pero después le metieron el peso para que se fuera. Lo sé porque González me lo contó.

SEÑOR GUAGLIANONE.- Tenemos el convenio que firmó la empresa con el sindicato y para nosotros y para el Ministerio está cumplido. Entonces, no sabemos qué reclaman. Si está cumplido ¿por qué no van y los sacan? El Ministerio dice que nosotros no tenemos representación y que el sindicato tiene que ir a hablar por nosotros, pero no estamos afiliados al sindicato. No puede ser que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social me diga que no tengo derecho a reclamar algo al Ministerio. ¿Para qué es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social? ¿Para los que están en el sindicato? El convenio está cumplido y no se sabe qué pasa con la ley. Nadie nos recibe; si nos reciben, nos dicen: "Sáquenlos a palos". Me parece que esa no es la solución. Para algo está la ley. Hay que analizar el convenio y si se cumplió, a otra cosa. Nosotros queremos trabajar. Los ciento veinte empleados que estamos afuera queremos trabajar. Los restantes setenta no quieren hacerlo; nunca trabajan y bajan la producción. Eso lo vemos nosotros: mientras trabajamos, ellos hablan y tienen reunioncitas aquí y allá.

Reitero: queremos trabajar; eso es lo único que pedimos.

Este señor estaba trabajando. Inclusive, ganaba más que los que recién entran a trabajar. Entonces, ¿qué quiere? La empresa ofreció darle capacitación para que ascienda en el lugar en el que está, pero ellos lo único que quieren es que entre ahí. Por lo tanto, no entendemos para qué firmaron algo que no iban a cumplir.

SEÑOR ZUBIAGUIRRE.- Nosotros reclamamos nuestro derecho a trabajar. Esta es una cuestión que se me hace cuesta arriba sobrellevar, porque durante años defendí los reclamos de los obreros pero esta vez, a pesar de ser un trabajador -hago lo mismo que ellos-, me encuentro del otro lado, defendiendo mi fuente de trabajo. Creo que es justo lo que estoy haciendo, cualquiera sea el Gobierno de turno; lo hago por mí, por mi familia y, también, porque eso es lo que me permite vivir, pagar la luz y demás.

Cuando decidieron ocupar, estuve ante una disyuntiva, porque quería trabajar. Nunca los acompañé cuando hicieron paro. Discutimos mi forma de ver las cosas y llegamos a la conclusión de que no estaba de acuerdo y nunca iba a apoyar las medidas del modo en que las estaban tomando, casi de prepo, porque si no estabas con ellos, eras lo que ustedes saben que repiten a cada rato y escriben en las paredes. Les pedí que respetaran mi forma de ser. Si me pedían un consejo, se los iba a dar, lo aceptaran o no. A veces me decían: "Sos un viejo; pensás como los de antes". Yo metía violín en bolsa y seguía con mi forma de ser. Inclusive, les dije que era independiente y se murieron de risa; yo los respeté.

Así están las cosas: nosotros en una vereda y ellos, en la otra

Me parece bien que se quieran sindicalizar, pero creo que los que estamos del otro lado tenemos derecho a reclamar nuestro trabajo. No es posible que alguien avasalle mi derecho. Si fuera así, estaríamos como antes, cuando quienes gobernaban nos decían que nunca les ganamos una huelga y se reían en nuestra cara. Así como eso me dio fastidio, ahora me molesta que suceda lo mismo pero por parte de compañeros, de obreros iguales a nosotros.

Cualquiera conoce la forma en que hay que manejarse. Yo estuve en muchos movimientos; fui Presidente de un Concejo Vecinal y concejal durante mucho tiempo y aprendí mucho acerca de los insultos y de todas esas cosas. También tuve una tía en el PIT-CNT, que trabajaba en ANCAP, y discutimos mucho porque no entendía por qué unos estaban de un lado y otros del otro. La forma de manejarse no es con insultos y demás. A veces, es difícil contenerse ante los desbordes, los insultos y los agravios. Las cosas deben llevarse adelante con la cabeza fría y el corazón caliente.

Temo que esta situación se llegue a polarizar de tal manera que de ambos lados se radicalicen las posturas y se haga imposible encontrar una solución. Uno está en sus cabales, analiza y medita la situación. Si pudiera, los llevaría a un psicólogo y les explicaría cómo contener ciertas rabias. Yo no respondo por los demás. Esta situación me entristece mucho porque los que se pelean, tanto de un lado como del otro, son seres humanos que no merecen caer tan bajo. Me da lástima por eso y me duele que podamos perder nuestra fuente de trabajo. Además, cuando un ser humano pierde su trabajo, la denigración que puede llegar a sentir es jodida, sobre todo cuando tiene hijos y cuentas que pagar. Esto es lo que yo discutía con ellos; teníamos que analizar lo que teníamos alrededor, qué podíamos perder y dónde podíamos accionar profundamente.

Ante esta situación, propuse nombrar dos representantes y hablar directamente con ellos; del otro lado, recibimos por teléfono insultos y amenazas de todo tipo. Con eso marcaron la cancha. Por eso, aunque se

levante este conflicto, el relacionamiento va a ser difícil. La prueba de esto es que nunca nos habían insultado y ahora recibimos insultos y amenazas. Lo más triste es que casi todos los compañeros que trabajamos en la fábrica vivimos a diez metros unos de otros. Hay familias de compañeros que están sufriendo este tipo de agravios. Esa es una actitud cobarde; también lo sería que yo insultara a uno de ellos adelante de sus hijos sin medir lo que psicológicamente eso puede provocar en sus familias.

Ustedes podrán decir que nuestro representante es el sindicato. No es así. Yo hago lo posible para que ellos se sienten a dialogar con quienes verdaderamente van a seguir trabajando, que somos nosotros. Está bien que vayan a hablar con los Diputados y se dirijan a todos lados, igual que lo hacemos nosotros. Esa instancia fue propiciada por una parte y fue rechazada con insultos y amenazas, que terminan en ese grupito patotero, porque después, si te ven en la calle, agachan la cabeza. Para mí esto no es ni más ni menos que bocinar y no llevar a cabo las cosas; es enrarecer sin sentido el clima de una relación.

Ellos llevaron adelante un reclamo. Nosotros les dijimos que lo hicieran pero que queríamos trabajar, y no nos entendieron. Esperamos llegar a un acuerdo. A pesar de ello, la relación no va a quedar bien; va a haber roces, agresiones y de todo un poco.

Si se levanta el conflicto y podemos trabajar -como queremos-, esperamos que se comprenda que esto es en beneficio de todos: de las familias de ellos, de las nuestras y de mucha gente que depende de esta fábrica, que no vemos todos los días y a alguna ni la conocemos. Me refiero a gráficos y a personas que trabajan en imprenta, en empresas de transporte y de logística que dependen de nosotros, porque estamos vendiendo muy bien. Se habla de US$ 9:000.000 o US$ 13:000.000; así sean US$ 7:000.000 no existe una empresa que se forme y tenga tanto. Además, a todos esos datos hay que sumar el dinero que la empresa vuelca a las arcas del Estado, que también es nuestro, como los descuentos destinados al BPS. Esa plata se redistribuye en la sociedad, en obras, en beneficios; es aportada por nosotros mismos, los obreros y quienes no lo son, que ocupan cargos en empresas y tienen otros sueldos. Me parece que ellos no están evaluando esto sino lo que quieren, y que esa no es la forma de convivir.

SEÑOR GUAGLIANONE.- Estuve hablando con uno de ellos que está en el sindicato y está ocupando y me dijo que bajo ninguna circunstancia van a salir, a no ser que se reintegre a este muchacho. Ellos tienen comida para dos meses; piden plata y ganan alrededor de $ 2.000 o $ 3.000 "mangueando", ya que paran ómnibus y van a las ferias. Este muchacho me dijo que están "recómodos" ahí adentro, ya que tienen televisión, luz, agua, comedor. Me dijo que la gente les lleva comida y que no van a salir. Esa es su tesitura, sin importar lo que les den, porque mientras no restituyan a este muchacho no saldrán. Esto piensa el 95% de quienes están ocupando, y el restante 5% se tiene que callar porque los insultan y los tratan mal. Entonces, hay gente que no quiere estar en el sindicato y está de rehén, porque si no se tiran contra ellos; esto ya le ha pasado a gente que se borró del sindicato y el sábado de noche le tiraron una bomba molotov. También pueden escribir las paredes del barrio con tu nombre o insultarte en la calle.

Ellos están cerrados y no saldrán de la ocupación a menos que restituyan a este muchacho.

SEÑORA LEES.- Hablamos con algunos de ellos y nos plantearon que la medida se llevará hasta el extremo, y si tienen que perder el trabajo, lo pierden -esto lo dijeron en nuestra cara y es la causa de nuestra impotencia-, porque no se dejarán pasar por arriba. Me lo dijeron personalmente.

SEÑOR GUAGLIANONE.- Por otra parte, el Ministro afirmó en la televisión que esta empresa no iba a cerrar, pero a nosotros no nos atiende. ¿Y cómo sabe que no cerrará? ¿Conoce las cuentas que tiene la fábrica? ¿Sabe dónde queda? Estoy seguro de que ni siquiera sabe dónde queda.

El señor Ministro no nos quiere atender. Queremos que alguien nos escuche y haga cumplir la ley. ¿El convenio está cumplido? Si lo está, me parece que tendrían que desalojar a los ocupantes.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Y si no está cumplido?

SEÑOR GUAGLIANONE.- Que la empresa pague lo que le corresponda.

Aclaro que no estoy a favor de la empresa sino de trabajar. Quienes estamos afuera creemos que el convenio se cumplió. Leímos todo el convenio y nos damos cuenta de que se cumplió.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- El testimonio que hemos escuchado es concreto y elocuente, tanto por los conceptos e informaciones volcadas, como también -y es bueno que conste en la versión taquigráfica- por la situación emocional que se nos ha trasmitido, que en este caso creo que tiene un fundamento lógico y muy tangible. Me hago cargo de que sé interpretar cabalmente esto. Mi posición al respecto es muy conocida y, como se lo dijimos a la delegación anterior, no es momento de discutir entre nosotros cuestiones de fondo que, por suerte como se ha confirmado, abordaremos con el señor Ministro en la próxima reunión de esta Comisión.

En primer lugar, quiero hacer algunas consultas complementarias de ciertas informaciones que se han aportado, fundamentalmente sobre los hechos que ocurrieron, que están ocurriendo y la forma en que se desarrollaron en general. En ese sentido, algunas preguntas tienen que ver con la forma en que el sindicato decretó esta medida, cómo se fueron dando las distintas etapas, cuántos días transcurrieron entre los episodios, si los sorprendió esta decisión, si era algo que se venía anunciando, si directamente se fue a la ocupación -la misma pregunta hicimos a la delegación anterior- o si hubo una declaración de huelga previa, cuál pudo haber sido -si existió- el hecho que motivara o generara el agravamiento del conflicto para llegar a una ocupación y no solo a la declaración de la huelga; si en algún momento ustedes fueron consultados o si directamente se enteraron de la consumación del hecho y no tuvieron ningún margen de acción o actuación posible en la definición de los episodios que se dieron en la empresa. Me parece importante que se precisen estos aspectos, si es posible con fechas, fundamentalmente en relación a las etapas en que se fue desencadenando esta situación.

En segundo término, con respecto al contexto, que no me parece menos importante a la hora de valorar esta situación, la delegación hizo especial hincapié en la relación de la empresa con sus empleados y describió una situación positiva desde el punto de vista de los beneficios que la empresa ha otorgado a todos los trabajadores; específicamente se hizo referencia al 30% otorgado por encima de laudo. En ese sentido, quiero saber -pregunto sobre lo que ya sé o presumo, pero me interesa que esto se precise y conste en la versión taquigráfica- si esa situación la aprovechan todos los trabajadores de la empresa, quienes ocupan y no, si la disfrutan las distintas categorías que componen la plantilla de personal, y en todo caso si tanto ustedes como los trabajadores sindicalizados representan a todas las categorías del personal, desde los que trabajan en la Dirección hasta los obreros, pasando por los distintos estratos de la organización empresarial. Me parece importante conocer esta información.

En tercer lugar, me parece importante profundizar en lo siguiente. Se hizo referencia al propósito -aparentemente no cumplido- de llegar al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social para plantear la situación que, lógica y razonablemente, los aflige. En ese sentido, quiero saber qué gestiones han cumplido, en cuáles tuvieron éxito y si el Ministerio los recibió, a qué nivel se dirigieron y por quiénes fueron recibidos, si por el señor Ministro o el Director General de Trabajo, si en algún momento se les sugirió establecer una mesa de diálogo, y si se les ha proporcionado información con respecto a la marcha del conflicto. En buen romance, quiero saber si han recibido un tratamiento similar o equivalente al de quienes están ocupando -y al respecto no abro opinión; simplemente consulto sobre hechos. Me parece importante conocer alguna información en ese sentido.

SEÑOR MAINÉ.- En primer lugar, quiero señalar que Walter Zubiaguirre es operario de planta; Gustavo de León trabaja en ventas, yo en mantenimiento, Pablo Dileo es electricista en mantenimiento, Pablo Guaglianone trabaja en terminación de planta y Adriana Lees es contadora y trabaja en finanzas. Es decir, representamos a todo el espectro de trabajadores.

SEÑOR GUAGLIANONE.- Ellos no.

SEÑOR MAINÉ.- Se ocuparán ellos de dar su posición.

¿Cómo nos enteramos de esta medida? En setiembre fueron despedidos tres funcionarios por baja productividad. Nuestro desempeño se mide por productividad. ¿Qué es la productividad? Es muy simple traer cuatro piezas a expedición. Si para esas cuatro piezas se necesita trabajar cien horas y en lugar de cien horas

se pagaron noventa, tenemos una productividad del 110%. Durante seis meses se midió la productividad de esos funcionarios, y fue de 46% y 47%: por eso fueron despedidos.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- ¿Los trabajadores participaron de esa medición o es una decisión unilateral de la empresa?

SEÑOR MAINE.- Siempre se aceptaron esas reglas de juego porque siempre fue claro y transparente. Si para producir tres piezas necesitás cien horas y en lugar de usar las cien horas las hiciste en noventa, tenés una productividad del 110%. Esa regla de juego fue hasta ese momento. Después, cuando se despide a esas tres personas, un grupo de gente se afilia al UNTMRA e injustamente nos dejan de lado. ¿Por qué? Porque no tengo derecho a afiliarme al sindicato, ya que su estatuto no me lo permite. Yo no soy un trabajador para ellos. ¿Por qué? Porque soy Jefe de Mantenimiento y tengo personal a cargo. Pero yo me gano el sueldo con mi trabajo. Para poder llegar a ser Jefe de Mantenimiento tengo tres títulos y diecisiete certificaciones de cursos. No he pisado a nadie jamás. Mi viejo me decía: "Lo que vos te ganes con el trabajo nadie te lo puede quitar". Y si mi viejo estuviera vivo, yo le estaría diciendo: "¿Sabés una cosa, viejo? Me educaste mal. Hoy para poder tener algo y ser alguien tenés que ser un delincuente".

Fuimos al Ministerio en cuatro oportunidades y en todas nos recibieron. En una ocasión tuvimos hasta un comentario que aprecio que sea personal y no oficial. Nos dijeron: "Si no se afilian, lo único que les queda es ir a sacarlos por la fuerza". Creo que esa fue una apreciación personal de quien nos estaba hablando, porque después el señor Ministro, sin audiencia y sin nada, tuvo la gentileza y la deferencia de bajar a la calle y de hablar con nosotros. Lo destaco porque creo que solamente en esta ocasión un Ministro hace una cosa de esas; hasta ahora no había visto nada así. Si bien no sirvió de mucho, por lo menos tuvo la gentileza de recibirnos. Esas fueron nuestras tramitaciones en el Ministerio. El Ministerio no nos reconoce como trabajadores. Uno de nuestros compañeros, con mucha razón, le decía: "Usted es Ministro de todos nosotros, no es Ministro de los sindicalistas. Nosotros somos uruguayos, aportamos, pagamos todo lo que tenemos que pagar, trabajamos legalmente y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe cumplir con esa función: ser Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SEÑOR GUAGLIANONE.- Cuando estas personas se afiliaron al sindicato, en ningún momento se nos llamó a una reunión para informarnos que ya estaba formado el sindicato, para votar delegados. Eran poquitos y entre ellos se eligieron los delegados. En ningún momento nos consultaron para hacer nada. No nos llamaron a reunirnos para decirnos que había un sindicato y para elegir delegados entre todos. No, nos excluyeron y nunca nos hablaron de nada. Inclusive, la única vez que nos invitaron a una reunión fue para insultarnos, por lo que tuvimos que irnos. Nunca nos llamaron. Creo que eso está mal. Considero que si ya estaba formado el sindicato tenían que haber llamado a una reunión entre todos los trabajadores y allí elegir o preguntarnos si queríamos afiliarnos al sindicato. En ningún momento nos llamaron.

SEÑOR ZUBIAGUIRRE.- No recuerdo bien la fecha, pero desde que se creó el sindicato hubo cuatro paros seguidos. Entonces, cada vez que pasó eso, quienes estábamos trabajando fuimos llamados por el Gerente de Recursos Humanos, quien nos comunicó que había una medida de paro. Nos explicó todo lo que podía pasar, nosotros lo escuchamos pero también nos dijeron que al Ministerio había ido la parte sindical y la parte patronal, que no habían llegado a un acuerdo pero que estaban en conversaciones. Pasaban dos o tres días y había otra vez paro. Nos reuníamos otra vez con el Gerente de Recursos Humanos, quien nos explicaba que habían tenido otra reunión en la que no habían llegado a acuerdo. Eso pasó dos o tres veces. Entonces, les preguntamos si estábamos en el medio. Después siguieron los paros hasta que llegó el día en que había un rumor de que se iba a ocupar la fábrica. Pero un rumor es un rumor; lo dice cualquiera, pero no hay una comunicación oficial. Nosotros no recibimos una comunicación de la empresa -por lo menos yo, que trabajé hasta el día miércoles- ni de los empleados sindicalizados de que se iba a ocupar; solo había rumores. Siempre hubo reuniones y comunicaciones de qué habían hablado en el Ministerio. De eso estuvimos informados todos, porque nos citaban en la fábrica y nos lo decían.

SEÑORA LEES.- El miércoles 1º de febrero había rumores de que iban a ocupar la fábrica, porque el viernes se reunían con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, donde reclamarían la

reincorporación de esta persona, cosa que sabíamos que no se iba a producir. Los que no estábamos sindicalizados nos reunimos e hicimos una carta, salvo el personal de Gerencia, y fuimos al Ministerio a decirles que nosotros queríamos participar de la reunión del día 3 con la empresa, el sindicato, la UNTMRA, la Cámara del Plástico, de la cual salió esta acta. El Ministerio recibió la carta y nos dijo que no podíamos participar de la reunión porque a nosotros nos representaba el sindicato. Eso fue lo que hicimos. La reunión fue un viernes. La empresa vino con esta acta, donde el Ministerio reconocía, con la Cámara del Plástico y la empresa, que esta persona, Jorge Silvera, no es empleado de FANACIF, que es empleado de una agencia temporaria WORKOFFICE. Hay una carta de WORKOFFICE que asegura que está trabajando, que no está en riesgo su trabajo, cuánto gana, cómo se llama la empresa y qué beneficios tiene. Con todo esto nos fuimos el viernes, esperando ver qué pasaba. Esta era la última información que teníamos y cuando llegamos a trabajar el lunes nos enteramos de que el domingo a las siete de la tarde habían ocupado la fábrica.

SEÑOR GUAGLIANONE.- El jueves la empresa tuvo una reunión con el señor Ministro, con los delegados del UNTMRA y con el Comité de Base y en cierto momento el Ministro se levantó de la mesa y dijo: "Me tengo que ir porque tengo una reunión importante". Y para que lo sepan, la "reunión importante" que tenía el señor era ir al Teatro de Verano. Eso salió en la prensa. ¿Esa era la reunión importante que tenía? ¿Más importante que se esté por cerrar una empresa? Me parece que el señor Ministro debería ser Ministro del PIT-CNT, porque de los trabajadores no es.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- ¿Quién los recibió en el Ministerio cuando presentaron la carta con las firmas?

SEÑORA LEES.- En el documento figuran los nombres.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Si bien la semana pasada estuvimos conversando con ustedes, inmediatamente solicitamos al señor Presidente que convocara tanto a ustedes como a los trabajadores sindicalizados, así como a la empresa porque también hay que escucharla para ver todos los puntos de vista.

Creo que en este momento -sería muy fácil dar manija- deberíamos serenarnos. Considero que no se está generando un clima adecuado y lo mejor que podríamos hacer sería bajar la pelota al piso.

Con mucha serenidad quiero manifestar mi punto de vista en este ámbito. Estamos de acuerdo en gran medida con algunas de las cosas que plantea el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, vinculadas con la necesidad de negociación, conciliación y arbitraje, y una serie de pasos previos para poder tomar medidas drásticas en toda el área relacionada con lo laboral. Pero nos da la sensación de que hay otros caminos. Podemos partir de la base que se han vulnerado muchos derechos de los trabajadores y así se ha procedido en muchas empresas. De todos modos, puede solicitarse la calificación de acuerdo a los laudos y Consejos. Creemos que con los temas de seguridad e higiene en el trabajo se puede recurrir a una inspección que será realizada seriamente y conducida por gente idónea.

Hay todo un mecanismo de relaciones laborales mucho más civilizado que significa transitar caminos que no son los de medidas unilaterales ni de la violencia. Mucho me lamento que pueda, eventualmente, concretarse algo de lo que les dijeron y que nosotros lo manifestamos desde hace tiempo. Sabemos que hay un grupo de trabajadores que está ocupando una fábrica, en su eventual derecho de huelga en forma extensiva. Creo que la posibilidad de ocupar una empresa -en un proyecto de ley así lo manifesté- es un derecho que llegaría a realizarse como medida extrema, pero en casos muy determinados por la ley. Cuando hay contratación de personal durante una huelga, cuando hay acefalía en la conducción de la empresa, cuando hay riesgo de "lock out" patronal ofensivo sin supuesto que lo justifique y cuando hay una medida más genérica con grave riesgo de frustración de los derechos de los trabajadores, eventualmente podría tomarse como medida extrema la ocupación de un lugar de trabajo.

Lo que no creo y no lo voy a creer nunca -por más que se me diga que la doctrina interpreta- es que ese derecho lo tenga un grupo determinado de trabajadores. No lo creo, y aun a riesgo de haber sido comparado, junto con otros compañeros, con Bolentini, el Ministro de Trabajo de la dictadura, porque creía que los trabajadores tenían todos el derecho a opinar y no solamente los sindicalizados, parto de la base que el

artículo 57 de la Constitución dice que la huelga es un derecho gremial. Mi posición personal es que si la huelga es un derecho gremial en el sentido de que es un derecho del colectivo de los trabajadores y no solamente de los sindicalizados, mal puede ser la extensión del derecho de huelga un derecho que corresponda a un núcleo más reservado de sindicalistas.

Con el respeto debido, creo que las cúpulas sindicales -dicho en el buen sentido de la palabra- tienen derecho a iniciar los procesos para tomar medidas de fuerza. De todos modos, estas medidas cuando son extremas -la huelga, la ocupación- deben ser resueltas por el cuerpo total de trabajadores de una empresa; si no, no estamos transitando caminos de la democracia. Creo que la Constitución debe cumplirse siempre. Sé que eso quizás es difícil de entender para determinadas personas. Pero sinceramente creo que más allá de la dilucidación de los derechos de fondo por medio de los mecanismos apropiados en una sociedad, debemos buscar los medios para resolver pacíficamente estas cosas.

Sé que esto genera mucho dolor, desesperación y frustración, pero siento que estamos en un problema que a nadie le sirve. Integramos el Partido Nacional que tiene un área sindical y que pide a todos sus militantes que si quieren militar a nivel de las empresas lo hagan dentro de los sindicatos del PIT-CNT. Así lo hemos hecho históricamente y así lo queremos seguir haciendo. Sentimos que los trabajadores deben ir a los sindicatos como ladrilleros. Wilson Ferreira decía: "El ladrillero primero es ladrillero y después militante del Partido Nacional". Pero sin perjuicio de eso, sentimos que aquellos que no tienen ganas de militar en un sindicato -sean del partido que sean- no pueden ser obligados y son ciudadanos de primera. No debe existir como en el derecho romano una suerte de disminución de la capacidad, denominada la "capitis diminutio" para quienes no quieren participar en un sindicato. Todos los trabajadores tienen iguales derechos y nadie puede discriminar porque haya otros que entiendan que pueden ejercer mejor los derechos. Esa será la opinión de ellos, pero la opinión de la sociedad debe manifestarse democráticamente. Y así como democráticamente elegimos un Gobierno, nosotros entendemos que los temas del trabajo deben ser resueltos por todos los trabajadores, más allá del reconocimiento de los sindicatos y de las organizaciones colectivas y sus derechos.

Sentimos que la libertad sindical tiene un contenido positivo y otro negativo: libertad sindical para afiliarse a un sindicato y libertad sindical para no afiliarse a un sindicato. En ese sentido abogamos para que exista un régimen de mayor apertura.

Descuento que en estos días vamos a poder dialogar, lamento que ustedes lo estén sufriendo. Lo importante es que inductivamente la sociedad va a tener una lectura diferente, en el sentido de que va a aprender de casos concretos para pasar a lo general a fin de reglar determinadas medidas, que serán legítimas. Hay que saber cuáles son las reglas: cómo se elige un sindicato, cómo se determina una huelga o una ocupación.

Esta es mi opinión y acepto la de otros sectores.

Además, esta Comisión de Legislación del Trabajo hará un esfuerzo para encontrar una solución. Entiendo que ustedes deben seguir abogando por el respeto de sus derechos y por ser recibidos por el Ministerio. Debemos buscar una solución para todos, más allá de las opiniones.

SEÑOR POZZI.- Tuve oportunidad de hablar con alguno de ustedes hace unos días. Después hablé, en la fábrica, con los compañeros que la estaban ocupando.

Quiero asegurar dos cosas. En primer lugar, el señor Ministro anunció que debía retirarse de la reunión porque tenía otro compromiso; de todos modos, estuvo más de tres cuartos de hora en una reunión que duró dos horas y media. Además, no dejó a ningún funcionario de segunda: quedó el señor Subsecretario y el principal negociador en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. No dejó las cosas al abandono.

Uruguay tiene una particularidad interesante que a veces no valoramos: me refiero a que cualquiera acá golpea una puerta y encuentra a un Ministro. Aquí, uno golpea la puerta y habla con un Ministro. Eso no sucede en muchos países. No creemos que el funcionario tenga que estar al servicio en cualquier momento, las veinticuatro horas. Una cosa es que el Ministro deje la reunión en banda y se vaya, y otra cosa es que participe tres cuartos de hora y luego quede el Subsecretario, quien estuvo desde el principio. Vamos a poner las cosas en su dimensión. El conflicto de ustedes es muy importante para ustedes y para nosotros, pero en este momento hay cinco o seis conflictos parecidos que son tan importantes para cada uno de los que están

viviéndolo. Es una cuestión global que el señor Ministro tiene que atender, en cierto caso en varias horas del día. Esto fue a título de aclaración.

Por otra parte, algunos compañeros de esta Comisión han estado trabajando en este problema desde la semana pasada. Estamos todos tan preocupados como ustedes por encontrar la solución. Recién la Comisión hizo un planteo a los compañeros que conforman el sindicato y que vinieron con la UNTMRA, en el sentido de volver a la negociación. Vamos a ver qué resultado tiene. Supongo que esta noche o mañana de mañana recibiremos una comunicación telefónica para ver si podemos armar de nuevo la mesa de diálogo con la empresa. No queremos que FANACIF deje de producir, ni que cierre. Queremos que siga funcionando como lo venía haciendo; que ustedes ganen más y tengan las mismas libertades y condiciones. A eso apuntamos y por eso estamos trabajando. Estos problemas que caen en un hecho consumado requieren tiempo, conversación y que la gente haga su proceso para poder arreglarlos. No es fácil ir e imponer algo a alguien o sacarlo a patadas. Lamentablemente, cuando salgamos de acá nos vamos a dar cuenta de que hay una cuestión de esas en este momento. No para ustedes.

(Interrupción)

——Eso no puede pasar porque si a esta Comisión las cosas le salen un poquito bien, ustedes van a volver a trabajar en FANACIF y los compañeros sindicalizados también. Ahí está el problema que marcaba De León: ¿cómo se recompone una relación? Ustedes, en definitiva, son 160 y van a tener que volver a trabajar juntos. El primer paso de esta Comisión es que vuelvan a trabajar juntos y el segundo paso está en ver cómo ustedes procesan una situación que es difícil. Pero van a tener que ir recomponiéndola.

SEÑOR DE LEÓN.- Estuvo el Presidente de la compañía hablando con el señor Ministro.

Esa persona no va a entrar. Por eso digo que nos quedamos todos sin trabajo. Por las informaciones que me han dado, en las últimas reuniones que hubo en el Ministerio con Vega, le dijo al compañero: "¿Qué tenés para negociar?".

Reitero que la fábrica se cierra y no entra. Este muchacho no lo entiende.

(Interrupciones)

SEÑOR POZZI.- Yo estuve en esa reunión.

Lo que les digo es que esta Comisión hizo un planteo. Vamos a ver qué pasa.

(Interrupciones)

——El planteo refiere a instalar una mesa de negociación y alguna cosa más. Esta noche o mañana de mañana tendremos una idea de cómo viene la mano.

Nosotros estamos tan preocupados como ustedes por arreglar este asunto.

SEÑOR DE LEÓN.- No sé si tan preocupados. Nosotros estamos muy preocupados. Y tengo miedo que pase una desgracia, ¿quién se hace responsable?

(Interrupciones)

SEÑOR POZZI.- Estamos todos preocupados porque yo sé lo que es estar en la situación en la que están ustedes. No exactamente así, pero sé lo que es estar en un conflicto; sé lo que es estar ocupando una fábrica o estar del lado de afuera. Sé todo. De esto sé todo porque lo hice durante treinta años.

También sé que los conflictos tienen un proceso que no se arregla de la noche a la mañana. A su vez, tampoco se llega a un conflicto de la noche a la mañana. A veces, hay cositas chiquitas que van pasando y que van alimentando una bola que al final explota.

SEÑOR DE LEÓN.- Como FUNSA, que estuvo cerrada diez años. Estos te la cierran.

SEÑOR POZZI.- Estamos en este proceso; estamos tan preocupados como ustedes y estamos haciendo los máximos esfuerzos que esta Comisión, dentro de los límites que tiene, puede hacer.

SEÑOR MAINE.- ¿Nuestra patronal fue citada?

SEÑOR PRESIDENTE.- En el día de hoy, hemos quedado en que la Comisión va a hacer lo que pueda y diría lo que debe. Dentro de sus cometidos está legislar por un lado y tratar de acercar a las partes cuando están en situación de conflicto. Lo que va a hacer es comunicarse con la empresa y con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para retomar el diálogo -creo que hoy la gente de la metalúrgica tiene una asamblea- que está quebrado ahora. Eso es lo más serio, porque en el diálogo podrán aparecer o no soluciones, pero si no hay diálogo, no va a haber nada. Entonces, esto va a continuar; ustedes se van a desesperar más y no sabemos hasta dónde va a llegar.

Por consiguiente lo fundamental ahora es retomar el diálogo sobre la base del levantamiento de las medidas adoptadas y encontrar una solución para este ciudadano que está despedido en esta situación especial, que de alguna forma contemple si no es el cien por cien de lo que se está pidiendo, que es la incorporación a la empresa, por lo menos, dejarlo "stand by" mientras sigue la negociación. O sea, de alguna manera, superar esta crisis de hoy, retomar la negociación en el Ministerio y dejar a esta persona en un nivel "stand by". Por supuesto que el sindicato dijo que no, que lo reintegren a la fábrica. Pero acá trabajamos por una negociación gane-gane y no gane-pierda, porque si uno aprieta a una de las partes para perder, sin duda, va a decir que no.

Creo que acá hay preocupación; también la hay en el Ministerio. Hay varias situaciones que se han procesado en estos días, parecidas a las de ustedes por distintas causas.

No hay que alarmarse por el tema de la representatividad. Así son las reglas de juego. No es que alguien sea malo porque no los recibe a ustedes. El Ministerio habla con los sindicatos. Está claro. Negocia con los sindicatos. Lauda con los sindicatos y lauda con las empresas. ¿Por qué piensan ustedes que la Cámara del Plástico fue a discutir? Si fuera tan fácil, la Cámara del Plástico diría: "Son cinco locos que ocuparon. No me hago cargo de nada". ¿Por qué piensan que fue la empresa de ustedes a discutir? Discuten las empresas y discuten las Cámaras, de cuya democracia también estamos por ver. Las Cámaras son un conjunto de empresarios y dicen: "Somos la Cámara de tal cosa". Y toman resoluciones y llevan posición. El Ministerio discute con ellos porque así está establecido. De lo contrario sería una locura; ustedes son dos grupos pero hay lugares en donde pueden formarse 15, 17 o 20 grupos. Se discute con lo que está.

Pero también es obvio -por eso a mí me preocupa- el hecho de que un sindicato nunca puede ser cerrado; tiene que ser abierto para que todos ustedes participen, si quieren, de su conducción a través de la afiliación. Esas son las reglas de juego que tenemos en nuestra sociedad desde hace larguísimo tiempo.

Hoy se decía por ahí: "Hay que reglamentar tal cosa. Hay que reglamentar tal otra". Pero acá llevamos cincuenta años de Gobiernos blancos y colorados y nunca se reglamentó tampoco el derecho de huelga. ¡Vamos a dejarnos de jorobar! No jorobemos hoy que el Frente Amplio quiere reglamentar el derecho de huelga o la ocupación. El tema de la ocupación es viejo.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Lo propusimos; otros no lo votaron.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hay épocas en que ambos partidos fueron mayoría y aquí a nadie se le ocurrió decir que la ocupación era un hecho ilegítimo, y había ocupaciones de todo tipo.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Había un decreto que rigió durante cuarenta años y que ustedes derogaron..

SEÑOR PRESIDENTE.- El decreto todos lo conocemos. Era la conversación personal del dirigente sindical que tallara en el tema con el Ministro respectivo. Entonces, usted hablaba con el Ministro y le decía: "Estamos discutiendo". El Ministro decía: "Siga discutiendo y avíseme". Y bueno, se discutía hasta con el Comisario.

Nosotros acá estamos en una tarea de mediación y, por tanto, no vamos a emitir juicio sobre nada. Quiere decir que no vamos a emitir juicio sobre los compañeros que estuvieron acá que, dicho sea de paso, no tiraron mucha cosa contra ustedes; más bien que lo que tiraron fue contra la empresa, por considerar que está mal en esto y aquello y de ustedes prácticamente no hablaron. Nosotros no vamos a hablar de esa situación. Tampoco vamos a hablar de la empresa, porque si queremos mediar no podemos meternos en eso. Lo que sí hacemos -como recién decía el señor Diputado Pozzi- es defender y respaldar a un Ministro que hallamos preocupado y que tiene una gran cantidad de gente trabajando en muchos temas y específicamente en este.

Saben que ayer, en el Consejo de Ministros, se resolvió atacar este tema como un fenómeno del cual, lamentablemente, ustedes son un emergente. Habrá que analizar bien las causas y habrá que superar esta situación.

La Comisión no ha sido indiferente con ustedes. Un día en que estuvieron me manifestaron que no habían sido recibidos y en nuestro caso recibimos a todo el mundo, salvo que se trate de un planteo personal, a lo que alguna vez dijimos que no, porque sería imposible trabajar. Viendo la representatividad que tenían ustedes como grupo dentro de un colectivo de trabajadores, nos pareció conveniente recibirlos en el día de hoy, al igual que lo hicimos con los representantes de la UNTMRA, a través de compañeros de ustedes que están en una posición diferente. Tal como les habíamos dicho, se tomó versión taquigráfica, la cual se remitirá al Ministerio, a la empresa, a los otros trabajadores y a ustedes, que así podrán saber lo que se dijo antes. Esta es la transparencia con que trabaja la Comisión.

Hacemos votos por que mañana tengamos una respuesta positiva y que el conflicto pase al menos a otra etapa. Yo he participado en situaciones conflictivas que han demorado meses, pero donde el trabajo seguía funcionando y el conflicto se daba a nivel de la discusión. Queremos llevar nuestro trabajo por esa senda, y ahora hablo en nombre de toda la Comisión, lo que me parece tiene un peso específico importante.

SEÑORA LEES.- Quiero contestar la segunda pregunta del señor Diputado, que también se refería a la representatividad. En FANACIF somos 206 empleados: 150 figuran en la planilla de FANACIF y 56 en planillas de agencias temporarias. El sindicato está formado por 74 personas de FANACIF y de agencias temporarias, todo personal de producción. Entre administrativos, personal de limpieza, gerentes, supervisores y otro personal no directamente de producción, sumamos 50 personas. Entonces, hay setenta y pico de personas más de planta, gente también de producción, que no está sindicalizada. Hemos escuchado versiones de que ellos manejan otros números, pero estos son los reales. Hay 74 personas de producción que están en el sindicato y más de setenta personas de producción que no lo están, más 50 personas indirectamente vinculadas a la producción que tampoco lo estamos.

SEÑOR MAINE.- Antes que nada, quiero decir al compañero Diputado que la apreciación que hizo Pablo referente al Ministro es personal y no nos representa. Creo que obedece a un momento de sangre caliente, en el que uno a veces dice cosas que golpean. Sí pienso que nosotros medimos las cosas con una urgencia diferente, porque las vivimos desde adentro y eso nos lleva a la desesperación.

También considero que el señor Ministro, como ser humano, tiene derecho a ver una murga. El problema es que yo estoy peleando por el pan de mi familia y por el derecho a mi trabajo, y a veces eso me lleva a ver las cosas de forma diferente.

SEÑOR PRESIDENTE.- El señor Ministro dejó al frente de la reunión nada menos que al doctor Bruni, abogado laboralista.

SEÑOR MAINE.- Mi preocupación principal y la de todos mis compañeros es ver la intransigencia y la negación al diálogo de la otra parte de los trabajadores de FANACIF. Esto ha sido mostrado en lo hechos, porque de lo contrario no se hubiera producido la ocupación y se hubiera agotado toda instancia de diálogo, de derecho de huelga y de paro antes de llegar a una medida tan extrema. Eso es lo que nos preocupa. Si tuviéramos la posibilidad de dialogar con la otra parte podríamos estar quince, veinte días sentados en torno a una mesa, quizá teniendo diferencias pero sabiendo que en algún momento llegaremos a un acuerdo. El diálogo es entre dos, es como el tango: no tiene gracia bailar solo.

Reitero que lo que nos preocupa es que no haya instancias de diálogo, que ellos estén cerrados al diálogo, tal como lo han demostrado hasta ahora.

SEÑOR ZUBIAGUIRRE.- Quiero agradecer que nos hayan recibido. Como decía el señor Presidente, debemos apostar al diálogo, porque todos somos obreros. En definitiva, cualquiera de los dos bandos hacemos lo mismo: trabajamos. Por eso, apuesto a que haya diálogo y a que se solucione el diferendo para trabajar todos juntos.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Pienso que en este caso no se está procediendo correctamente por parte de la mediación. En tanto vamos permitiendo que estas ocupaciones se vayan haciendo por omisión, las estamos fomentando y pienso que la derogación del decreto que permitía la desocupación de los lugares de trabajo en cierta medida contribuyó a la generación de un espíritu de anarquía en el cual todo vale. Yo pienso que eso no es así, que no todo vale...

SEÑOR PRESIDENTE.- Usted me podrá responder como siempre, diciendo que puede hablar de lo que quiere, y tendrá razón. Pero yo le digo que esto no viene al caso, porque no se puede plantear una cuestión política de otro nivel cuando estamos analizando la situación de estos trabajadores.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Yo quiero pedir que tratemos el proyecto de ley sobre desocupación de los lugares de trabajo

y yo quiero recibir al PIT-CNT, que quiere hablar de las ocupaciones en Bella Unión. Pienso que todas estas cosas se generan porque no hay una actitud firme y decidida de defensa del derecho.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de la delegación de trabajadores no sindicalizados de la fábrica FANACIF.

Se levanta la reunión.